Regeringen:

Danmarks nationale handlingsplan for beskæftigelse 2001

ARBEJDSMINISTERIET
ØKONOMIMINISTERIET

Maj 2001

INDLEDNING 4

Afsnit A. Generel del 4

Afsnit A.1 Den økonomiske politik 4

Afsnit A.2 Den overordnede ramme for beskæftigelsespolitikken 4

Afsnit A.2.1 Overblik over "policy mix" 4

Afsnit A.2.2 Langfristede mål for beskæftigelsen 5

Afsnit A.2.3 Den regionale dimension i beskæftigelsesstrategien. 7

Afsnit A.3 Øvrige horisontale retningslinier 8

Afsnit A.3.1 Beskæftigelsesstrategien og livslang læring 8

Afsnit A.3.2 Beskæftigelsesstrategien og arbejdsmarkedets parter 10

Afsnit B. Tematisk del 11

Afsnit B.1 Forbedring af beskæftigelsesegnethed 11

Afsnit B.2 Udvikling af iværksætterkultur og lokal jobskabelse mv. 21

Afsnit B.3 Forbedring af virksomhedernes og de ansattes tilpasningsevne 24

Afsnit B.4 Styrkelse af ligestillingspolitikken 27

Afsnit C. Finansiel del 33

Afsnit C.1 Den Europæiske Socialfond, ESF 33

Afsnit C.2 Indførelse af en ny arbejdsmiljøafgift 34

Afsnit C.3 Aktiveringsudgifterne i dagpenge- og kontanthjælpsystemet 1994 - 2000 34

Bilag A. Uddybende statistiske oplysninger 35

Bilag B. Arbejdsformidlingens kontakt med den ledige i dagpengeperioden 42

Bilag C-1. Beskæftigelsesretningslinier 2001 43

Bilag D. Arbejdsmarkedets parters bidrag til Den Nationale Handlingsplan for beskæftigelse, NAP 2001 54

Indledning

Den nationale handlingsplan for beskæftigelse 2001 (NAP 2001) fremlægges af regeringen. Regeringen og arbejdsmarkedets parter har - på embedsmandsniveau - haft møder, hvor man har drøftet udarbejdelsen af NAP 2001. De af parterne fremsendte bidrag er i videst muligt omfang indarbejdet i handlingsplanen. Bidragene indgår i deres helhed i bilag D.

Afsnit A. Generel del

Afsnit A.1 Den økonomiske politik

Dansk økonomi er inde i en stabil fase med relativ lav inflation, et pænt overskud på de offentlige finanser, overskud på betalingsbalancen og en lav ledighed. Den økonomiske vækst var ifølge den foreløbige opgørelse på knap 3% i 2000, mens der i 2001 og 2002 ventes en afdæmpning til en årlig vækst i BNP på ca. 1¾ pct., hvilket svarer til de forventede mellemfristede muligheder.

Dansk økonomi står over for udfordringer på såvel kort som lang sigt.

På kort sigt er det afgørende at fortsætte en balanceret udvikling, herunder at undgå flaskehalse og for hurtig pris- og lønudvikling. Den kraftige reduktion af ledigheden siden 1994 har betydet, at arbejdsmarkedet er præget af en vis stramhed. Samtidig betyder aftalen om finansloven for 2001 og de kommunale budgetter, at finanspolitikken er blevet lidt mere lempelig i 2001, end regeringen havde lagt op til. Det er derfor nødvendigt nøje at følge udviklingen i økonomien, så tiltagende løn- og prisstigninger undgås.

På længere sigt er det særligt afgørende, at arbejdsstyrken øges og nedbringelsen af den offentlige gæld fortsættes.

En betydelig tilgang til arbejdsstyrken er nødvendig, hvis regeringens mål for beskæftigelse, offentlige finanser m.v. skal opfyldes. Da den demografiske udvikling isoleret set indebærer et fald i arbejdsstyrken i de kommende år, er det nødvendigt at øge de enkelte aldersgruppers erhvervsdeltagelse. Midlerne til at realisere dette er beskrevet i afsnit A.2.2 om de langsigtede beskæftigelsesmål.

Gældsnedbringelsen skal sikre, at de økonomiske udfordringer fra et stigende antal ældre kan håndteres uden, at det senere bliver nødvendigt med markante skattestigninger eller serviceforringelser.

Afsnit A.2 Den overordnede ramme for beskæftigelsespolitikken

Afsnit A.2.1 Overblik over "policy mix"

Den økonomiske politik er tilrettelagt med henblik på at fastholde stabiliteten i dansk økonomi og opnå en bæredygtig økonomisk udvikling. Der gennemføres løbende strukturelle forbedringer ikke mindst på skatte-, arbejdsmarkeds- og uddannelsesområdet, så de økonomiske mål kan nås.

De senere år er der gennemført en række strukturpolitiske forbedringer:

- En ændring af skattesystemet gennemføres i perioden 1999-2002. Ændringen indebærer blandt andet ret store nedsættelser af marginal-skatten for udvalgte lavindkomstgrupper (Skatteændringerne er beskrevet i NAP 1999 og i denne handlingsplan, afsnit B.2).
- Selskabsskattesatsen nedsættes i 2001 fra 32 pct. til 30 pct.; samtidig skærpes afskrivningsreglerne. Gunstige skattemæssige afskrivningsregler kommer især kapitaltunge brancher til gode, mens den lavere sats kommer hele erhvervslivet til gode.
- I 1999 påbegyndtes en reform af tilbagetrækningssystemet, som tilskynder de ældre til at udskyde tidspunktet for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Reformens indhold er nærmere omtalt i NAP 1999, mens den seneste udvikling i tilgangen til efterlønsordningen fremgår af afsnit B.1.
- Med udgangen af 2000 er fremrykningen af aktivering til inden 12 måneders ledighed gennemført. Opkvalificering og fortsat kompetenceudvikling har været bærende elementer i aktiveringsindsatsen og i arbejdsmarkedspolitikken generelt. Arbejdsformidlingen har fået mulighed for en mere fleksibel tilrettelæggelse af aktiveringsindsatsen, og der er iværksat 2-årige forsøg i 2 regioner med ændring af rammerne for aktiveringsindsatsen.
- Der blev i forbindelse med finansloven for 2000 aftalt en reform af voksen- og efteruddannelserne (VEU), der sigter på at forbedre tilbud og indhold i uddannelse til kortuddannede samt øger arbejdsmarkedets parters ansvar for uddannelserne og indebærer en større målretning af VEU-indsatsen, jf. NAP 2000.
- I december 2000 blev der indgået politisk aftale om en førtidspensionsreform. Reformen skal træde i kraft i 2003. Der skiftes fra et erhvervsevnekriterium for tilkendelse af førtidspension til et arbejdsevnekriterium, hvor der fokuseres på personens muligheder for beskæftigelse i stedet for at fokusere på manglende muligheder. Kun hvis det ikke er muligt at hjælpe personen til at forblive på (eller vende tilbage til) arbejdsmarkedet på normale vilkår eller i et fleksjob (job med løntilskud), tilkendes der førtidspension.
- Som led i gennemførelse af regeringens erhvervsstrategi (dk. 21) lægges iværksætterindsatsen i nye rammer. Der etableres 15-20 lokale kontaktpunkter, hvor de væsentligste aktører i lokalområdet koordinerer rådgivning, kurser mv. til iværksætterne. Der er endvidere i 2000 etableret en lånegarantiordning. Det vil i de kommende år lette de mindre virksomheders adgang til kapital til udviklingsaktiviteter.
- I maj 2000 blev der vedtaget en ny ligestillingslov, ifølge hvilken alle offentlige myndigheder fremover skal mainstreame al planlægning og forvaltning. Der kan derfor fremover forventes et øget og mere synligt køns- og ligestillingsperspektiv i den danske beskæftigelsespolitik.

Afsnit A.2.2 Langfristede mål for beskæftigelsen

Regeringen har i januar 2001 fremlagt sine mål for den samfundsøkonomiske udvikling frem til 2010[1]. De væsentligste elementer i strategien er at:

- sikre en stigende beskæftigelse
- opnå en stigning i reallønnen
- forbedre kvaliteten på velfærdssamfundets kerneområder
- et højere uddannelsesniveau vil øge fleksibiliteten på arbejdsmarkedet
- skabe plads til et højere privatforbrug og en højere opsparing
- holde skatterne i ro og sikre plads til lavere skat på særlige områder
- halvere den offentlige gæld
- afvikle udlandsgælden

[1] Regeringen (2001): *En holdbar fremtid - Danmark 2010*. Publikationen findes på Finansministeriets hjemmeside: www.fm.dk

Det er en betydelig udfordring at øge beskæftigelsen. Antallet af personer i de mest erhvervsaktive aldersklasser vil ikke længere vokse. Beskæftigelsesfrekvensen er allerede høj i Danmark, og arbejdsløsheden er nu så lav, at det bliver stadigt vanskeligere at få den længere ned.

I tabellerne 1, 2 og 3 er vist udviklingen i erhvervs- og beskæftigelsesfrekvenser.

Tabel 1: Erhvervsfrekvenser – udvalgte aldersgrupper, mænd og kvinder 1998 og 2000

	1998		2000	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
16-66 årige	81,6	73,3	81,3	73,6
16-24 årige	75,5	68,5	75,2	69,0
50-66 årige	69,4	54,6	69,7	56,0

Kilde: RAS (Registerbaserede Arbejdsstyrke Statistik), Danmarks Statistik. RAS viser arbejdsmarkedstilknytning i sidste uge af november foregående år. 2000-tallet viser således beskæftigelsen i november 1999 for befolkningen pr. 1. januar 2000.

Tabel 2: Beskæftigelsesfrekvenser, mænd og kvinder 1998 og 2000

	1998		2000	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
16-66 årige	77,4	68,0	78,2	70,2
16-24 årige	72,6	65,0	73,0	66,7
50-66 årige	65,5	50,0	66,8	53,3

Kilde: RAS (Registerbaserede Arbejdsstyrke Statistik), Danmarks Statistik.

Tabel 3: Beskæftigelsesfrekvenser – udvalgte aldersgrupper, mænd og kvinder 1998, 1999 og 2000

	1998		1999		2000	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
50-54 årige	82,7	72,6	83,8	75,2	84,5	77,3
55-59 årige	75,0	56,9	76,6	60,0	77,4	62,6
60-66 årige	35,0	18,4	35,5	18,8	35,3	18,2

Kilde: RAS (Registerbaserede Arbejdsstyrke Statistik), Danmarks Statistik.

Med henblik på at opnå fuld beskæftigelse, hvilket er fastsat som mål i Lissabon konklusionerne, opfordres medlemslandene i den horisontale beskæftigelsesretningslinje A til at overveje at fastsætte nationale mål for beskæftigelsen. I regeringens mellemfristede strategi er det målet at øge beskæftigelsen med 100.000 personer frem til 2010. Det svarer til en stigning i beskæftigelsesfrekvensen (15-64 årige) fra 74,6 pct. i 2000 til 75,9 pct. i 2010. En god del af stigningen skal komme fra personer over 50 år. Det er målet, at beskæftigelsesfrekvensen for de 50-59 skal øges fra godt 75 pct. i 2000 til knap 79 pct. i 2010, mens beskæftigelsesfrekvensen for de 60-66 årige skal stige fra 27 pct. i dag til knap 35 pct. i 2010.

I den mellemfristede strategi vurderes det som realistisk, at ledigheden i 2010 kan komme ned omkring 4½ pct. af arbejdsstyrken (national ledighedsdefinition). Dermed vil langtidsledigheden stort set være afskaffet. I dag er den gennemsnitlige ledighed ca. 5¼ pct. (svarende til 4¾ pct. efter EU-definitionen), hvoraf størstedelen består af ledige, der er berørt af ledighed i forholdsvis korte perioder. Reglerne for dagpenge med ferie, supplerende dagpenge, hjemsendelse mv. lægger sammen med ledighed ved jobskifte en teknisk bund under, hvor langt den kortvarige ledighed kan komme ned.

Realiseringen af målsætningen for den samlede beskæftigelse kræver resultater på en række områder:

- den hidtidige aktive arbejdsmarkedspolitik skal fastholdes og forbedres
- arbejdsmarkedet skal være mere attraktivt for personer over 50 år
- indvandrere skal integreres bedre på arbejdsmarkedet
- arbejdsmarkedet skal blive mere rummeligt end i dag, så der bliver plads til dem, der ikke kan fastholde eller opnå beskæftigelse på almindelige vilkår
- en større andel af en ungdomsårgang skal have en kompetencegivende uddannelse
- personer, der allerede er på arbejdsmarkedet, skal opkvalificeres

Den seneste udvikling på disse områder er beskrevet nærmere under afsnit B.

Afsnit A.2.3 Den regionale dimension i beskæftigelsesstrategien[2].

Det er regeringens målsætning, at alle områder af landet er attraktive områder for udvikling og bosætning, således at der kan opnås en geografisk spredning af befolkning og økonomisk aktivitet. Det er endvidere et mål, at den regionale udvikling på lang sigt fører til mindre ulighed i service, beskæftigelse og økonomiske vilkår i regionerne. *Vigtige politikområder i forhold til regionalpolitikken er bl.a. arbejdsmarkeds- , erhvervs - og uddannelsespolitik.* Politikområder der indgår med stor vægt i den nationale handlingsplan for beskæftigelse.

Overordnet set har der været en betydelig økonomisk fremgang i de danske regioner i de senere år. Der er endvidere opnået en indsnævring af forskelle regionerne imellem både i gennemsnitlig indkomst og ledighed frem til 1998. Foreløbige analyser synes at vise, at der muligvis er sket et brud på udviklingen, idet de regionale indkomstforskelle i 1999 er blevet lidt større. Derimod har der været et betydeligt fald i ledigheden i alle regioner siden 1993 og samtidig en fortsat indsnævring af de regionale forskelle, jf. bilag A, bilagstabel 1.

Regeringen mener ikke, at der kan eller skal sættes bestemte grænser for, hvorledes udviklingen i en region må udvikle sig i forhold til andre regioner. Den regionale erhvervspolitik lægger netop op til at udnytte de lokale styrkepositioner.

Undersøgelser foretaget af Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut vedrørende eventuel sammenhæng mellem væksten i beskæftigelse og forskellige forhold som tilstedeværelsen af statslig aktivitet, kultur, videregående uddannelsesinstitutioner mv. viser ikke nogen umiddelbar sammenhæng. Derimod peger undersøgelserne på en mulig betydning af "den ny økonomi", der er stærkest repræsenteret i Hovestadsregionen og Østjylland og svagest i regioner som Storstrøms -, Sønderjyllands - og Ribe amter.

---

[2] Se endvidere omtalen af den regionale arbejdsmarkedspolitik i afsnit B.2.

EU-Kommissionen har 9. november 2000 godkendt det danske mål 2-program for den nye strukturfondsperiode 2000-2006. Programmet omfatter i alt ca. 540.000 indbyggere eller omkring 1/10 af landets befolkning. Det er forventningen, at der i løbet af programperioden vil blive skabt i alt godt 3.000 nye arbejdspladser (direkte effekt) i de berørte regioner.

Regeringen fremlægger årligt en regionalpolitisk redegørelse, der foretager en gennemgang af regionale konsekvenser af lovgivningsmæssige og administrative foranstaltninger, der er gennemført i året. Det er hensigten, at regionale hensyn skal indgå på mere systematisk vis i beslutningsgrundlaget for større lovgivningsmæssige og administrative foranstaltninger fremover.

Afsnit A.3 Øvrige horisontale retningslinier

Afsnit A.3.1 Beskæftigelsesstrategien og livslang læring
Som understreget i Lissabon er fortsat læring, på tværs af alders- og faggrupper, en afgørende forudsætning for at sikre vækst og beskæftigelse fremover. Informationssamfundet og teknologiseringen stiller krav til den enkeltes evne til at tilegne sig ny viden, ikke bare én men flere gange i livet. Dette stiller igen krav til uddannelsesinstitutionerne og deres tilgang til indlæring - for såvel børn, unge og voksne.

Grundskolens vigtigste opgave er i den sammenhæng stadigvæk at eleverne skal få mulighed for at tilegne sig grundlæggende viden og færdigheder, men samtidig skal undervisningen også grundlægge fundamentet hos den enkelte for lyst til og mod på fortsat uddannelse gennem resten af livet.

En hovedkomponent i *den danske strategi for livslang læring* tager udgangspunkt i de voksnes fortsatte uddannelsesbehov. Det er den nye efter- og videreuddannelsesreform, VEU-reformen, der også indeholder nye rammer for arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) vedrørende bl.a. merit, målretning mod formelt kompetencegivende uddannelse, bedre styring og ny finansiering mv., jf. iøvrigt omtalen heraf i NAP 2000.

Reformen, der trådte i kraft pr.1. januar 2001, har tre *hovedmålsætninger:*

- at tilbyde relevante videre- og efteruddannelser til alle voksne, fra kortuddannede til akademikere,
- at tilgodese de kortuddannede voksne samt
- at udnytte ressourcerne bedre.

Voksen- og efteruddannelserne indplaceres desuden i et kompetencesystem (*Videreuddannelsessystemet for Voksne, VFU*), således at der skabes en gennemskuelig uddannelsesstruktur på voksen- og efteruddannelsesområdet.

Uddannelserne her er karakteriseret ved:

- at de bliver tilrettelagt for voksne i erhverv,
- at de i indholdet tager hensyn til de voksnes arbejds- og livserfaring og
- at de kan tilrettelægges fleksibelt.

Med reformen har regeringen påbegyndt gennemførelsen af et system, der skal sikre balance mellem udbud og efterspørgsel efter viden, kompetencer og kvalifikationer. Det er i overensstemmelse med Det Europæiske Råds konklusioner fra Lissabon (pkt. 29) om en højere prioritering af livslang uddannelse, herunder samarbejde med arbejdsmarkedets parter om smidige implementeringssformer.

Hovedsigtet med reformen er i højere grad end hidtil at målrette den offentlige finansiering dels mod de grupper, som ikke i ungdomsårene har fået en kompetencegivende uddannelse, dels mod de uddannelser, som giver formel - eller anerkendt kompetence med jobfunktioner for øje. Samtidig sker der en tættere sammenknytning af ansvaret for finansiering af uddannelserne.

Det er et grundlæggende princip, at der er tale om et sammenhængende og fleksibelt system, der både tager udgangspunkt i kendte og sammenlignelige niveauer og giver muligheder for at bygge bro mellem uddannelser og uddannelsesniveauer. Voksne skal kunne gennemføre kendte kompetencegivende uddannelser på de niveauer, som de finder ønskelige og relevante.

Regeringen har som hovedmålsætning, at det vidensbaserede samfund ikke kun bliver for den del af befolkningen, der allerede har de nødvendige uddannelsesmæssige forudsætninger for at kunne deltage i aktiviteter, som er tilknyttet livslang uddannelse. Sikring af såvel den samfundsmæssige vækst og velfærd som den enkeltes sociale og økonomiske sikkerhed vil i høj grad være knyttet til evnen til at lære at lære.

Der er derfor som led i reformen udviklet et særligt tilbud til voksne over 18 år, som ønsker at styrke deres almene færdigheder, så de bedre kan klare sig både på arbejdsmarkedet og som borgere i et demokratisk samfund. Tilbudet kaldes *Forberedende Voksen Undervisning*. De grundlæggende færdigheder er i den forbindelse defineret som læsning, stavning, skriftlig fremstilling samt regning og grundlæggende matematikkendskab. Gennem styrkelse af disse færdigheder skal de voksne blive motiverede for deltagelse i egentlige kompetencegivende efter- og videreuddannelsesaktiviteter. Undervisningen vil blive tilrettelagt således, at der bliver et samspil med deltagernes dagligliv. Det betyder, at mange af aktiviteterne snarere vil finde sted på deltagernes daglige arbejdsplads end på uddannelsesinstitutioner.

Ansvaret for gennemførelsen af den Forberedende Voksen Undervisning er placeret i kommunerne, der enten kan placere undervisningen på egne voksenuddannelsesinstitutioner - de såkaldte VUC-centre – eller på andre skoler og institutioner på kontraktbasis.

Arbejdsmarkedets parter har på visse overenskomstområder som målsætning at opstille strategiske udviklingsmål for alle medarbejdere. Det anbefales, at der på den enkelte virksomhed foretages målrettet kompetenceudvikling, f.eks. gennem uddannelsesplanlægning for alle medarbejdere. Overenskomstparterne anbefaler, at der i forbindelse med målrettet kompetenceudvikling gennemføres mindst én årlig medarbejderudviklingssamtale.

Det hidtidige omfang af efter- og videreuddannelsesindsatsen kan belyses på grundlag af arbejdskraftundersøgelserne, der indeholder såvel uddannelse på virksomhederne som i uddannelsessystemet jf. bilag A, bilagstabel 8.

Afsnit A.3.2 Beskæftigelsesstrategien og arbejdsmarkedets parter
Den danske model for arbejdsmarkedet er karakteriseret ved at være et flerstrenget system med aftaler, overenskomster og lovgivning. Arbejdsmarkedets parter har en central rolle ved fastlæggelse af løn og arbejdsvilkår gennem aftaler og overenskomster ligesom de traditionelt har været inddraget i forbindelse med lovgivning og ikke mindst administration heraf både på centralt og regionalt niveau. Med et voksende behov for fleksibilitet på arbejdsmarkedet er en markant partsmedvirken af strategisk betydning.

Mere specifikt er den *lokale dimension i beskæftigelsesstrategien* tilgodeset gennem en regionalisering af arbejdsmarkedsindsatsen. Det indebærer, at det er de 14 regionale arbejdsmarkedsråd (RAR), der har ansvaret for at tilrettelægge indsatsen og prioritere redskaberne i den arbejdsmarkedspolitiske indsats i regionen i forhold til udmeldte mål og rammer. Rammerne fastlægges gennem anvendelse af fordelingskriterier for både drifts- og aktiveringsbevillingen, som inddrager størrelsen af arbejdsstyrke, ledighed og antal virksomheder ved fordeling af bevillingerne (jf. også NAP 1999 for en beskrivelse af systemet).

Kommunerne har nedsat lokale koordinationsudvalg, der har til opgave at arbejde for beskæftigelsesmuligheder for ikke-forsikrede ledige, jf. omtalen i NAP 2000 samt National handlingsplan til bekæmpelse af fattigdom og social udstødelse, NAPincl. Regeringen har nedsat Det Sociale Råd, hvor parterne på det private og offentlige arbejdsmarked er medlemmer. Rådet skal bl.a. understøtte den lokale indsats, der er forankret i de lokale koordinationsudvalg og hos de lokale parter, herunder bl.a. bidrage til at forstærke samarbejdet mellem arbejdspladserne og kommunerne.

Parterne er aktivt og løbende inddraget i arbejdet med gennemførelsen af den nationale beskæftigelsestrategi. Parterne medvirker gennem overenskomstforhandlinger og gennem forskellige former for *partnerskabsaftaler* dels mellem parterne indbyrdes dels mellem parterne og regeringen. Hvad angår den nationale handlingsplan, har regeringen og parterne - på embedsmandsniveau - således haft møder og drøftet udarbejdelsen af NAP 2001. De af parterne fremsendte bidrag til NAP 2001 fremgår af bilag D**.**

Generelt er der i Danmark mangeårige og gode erfaringer med trepartssamarbejde mellem regeringen og de centrale repræsentanter for arbejdsmarkedets parter. Arbejdsmarkedsreformen er et godt eksempel. Der er to modeller for dette samarbejde.

Den første model har baggrund i, at der inden for væsentlige politikområder i lovgivningen er fastsat bestemmelser om etablering af forskellige *rådgivende organer* på nationalt niveau, hvor arbejdsmarkedets parter har sæde. Det drejer sig fx om arbejdsmarkeds - og uddannelsespolitik, hvor parterne og regeringen løbende kan drøfte udviklingen på de pågældende områder, initiativer eller konkrete forslag til justeringer i politikken, der måtte være nødvendige.

Denne involvering af parterne på det nationale plan er suppleret med en regional eller lokal involvering, hvor den lokale administration eller institution har tilknyttet et råd eller en bestyrelse, hvor arbejdsmarkedets parter deltager i prioriteringen af den lokale indsats, jf. NAP 1999. Der er næppe tvivl om, at kombinationen af en regionalisering af arbejdsmarkedspolitikken og styring ved regionale råd med deltagelse af parterne og regionale myndigheder, har skabt en høj grad af konsensus om arbejdsmarkedspolitikken og ansvarliggjort både lønmodtagere og virksomheder. Det har gjort det muligt at stille øgede krav til både ledige, beskæftigede og virksomheder om at bidrage aktivt til gennemførelsen af beskæftigelsesstrategien.

Den anden model er ensbetydende med ad hoc involvering af parterne fx i forbindelse med nedsatte udvalg, der har fået i opdrag at foretage en udredning om et mere specifikt arbejdsmarkedspolitisk problem.

Afsnit B. Tematisk del

I det følgende gennemgås nye politikinitiativer samt udviklingen i forhold til tidligere NAP'er i overensstemmelse med konstruktionen omkring de fire søjler: beskæftigelsesegnethed, iværksætterånd, tilpasningsevne og lige muligheder for mænd og kvinder.

De tre områder, indenfor hvilke Rådet har henstillet, at Danmark skærper indsatsen, behandles under de respektive temaer. De tre henstillinger opfordrer Danmark til at:

(1) videreføre og nøje overvåge gennemførelsen af igangværende reformer med henblik på at nedbringe det samlede skattetryk på arbejde, især for de lavere indkomsters vedkommende. Der henvises til afsnit B.2, punkt 8.

(2) øge incitamenterne til at tage arbejde eller blive på arbejdsmarkedet og overvåge reformen af efterløns- og orlovsordningerne i betragtning af behovet for at øge arbejdskraftudbudet. Der henvises til afsnit B.1, punkt 8.

(3) fortsætte indsatsen for at udvikle en strategi, som på mere effektiv vis tager højde for ligestillingsaspektet og en sammenhængende strategi til nedbringelse af det nuværende omfang af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet. Der henvises til afsnit B.4, punkt 11-13.

Afsnit B.1 Forbedring af beskæftigelsesegnethed

1. Beskæftigelsesretningslinierne under denne søjle (retningslinierne 1-7) har som overordnet formål at fremme beskæftigelsesevnen, jf. bilag C.

Retningsliniernes målgrupper er bl.a. de unge ledige, de voksne (langtids-) ledige, de svagere ledige samt de unge, som træder ind på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse. Foranstaltningerne til forbedring af beskæftigelsesevnen er primært: forebyggelse, aktivering, aktiv aldring (seniorpolitik mv.), kvalificering (højnelse af det almene uddannelsesniveau og fremme af livslang læring), indsats til forebyggelse og bekæmpelse af flaskehalse samt indsats til fremme af integration af svage grupper på arbejdsmarkedet.

2. I boks 1 er opstillet hovedlinier i den danske politik under søjle 1.

Boks 1 Hovedlinier i indsats og resultater i søjle 1 "Forbedring af beskæftigelsesegnethed"

Indsats og resultater for de fælles EU-mål:

- Medlemslandene har fastlagt fælles mål og indikatorer for indsatsen over for unge og voksne ledige. **Indsats:** EU-mål, at *forebyggende indsats over for unge og voksne ledige* sættes ind henholdsvis inden 6 og 12 måneders ledighed. Indsatsen er indfaset - senest for de voksne ledige med virkning fra 1. januar 2001. **Resultater:** De på fællesskabsplan fastlagte outputindikatorer viser for 1999/2000, at 90 pct. af unge nyledige og 95 pct. af voksne nyledige forsikrede var ude af ledighed inden henholdsvis 6 og 12 måneders ledighed. Vedrørende inputindikatoren henvises til punkterne 5 og 6 efter boks 1.

- **Indsats** :EU-mål, at andelen af deltagere i uddannelse eller andre aktive foranstaltninger sat i forhold til samlet ledighed skal være på mindst 20 pct. (inputindikatoren) **Resultater**: Målet for inputindikatoren opfyldes allerede fra 1998. *Inputindikatoren* (2000) ligger på 30 pct.; mænd på 26 pct. og kvinder på 32 pct. *Outputindikatoren* (1999) dvs. andelen af ledige henholdsvis 3 og 6 måneder efter endt aktivering var på 28 pct. og 24 pct., jf. bilag A, tabel 6.

Øvrig indsats for fremme af arbejdsudbud og beskæftigelse:

Opfølgning på indsats og resultater introduceret i NAP 1999 og NAP 2000;

- *Tilbagetrækningsordningene* er revideret for at tilskynde til fleksibel tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Tilgangen til den nye efterlønsordning over for den tilsvarende tilgang til den hidtidige ordning viser, at udnyttelsesgraden for de 60-årige er faldet fra ca. 30 pct. til ca. 25 pct., jf. pkt. 8 efter boks 1.

- *Seniorpolitikken* styrkes med rammeaftale om seniorpolitik på det offentlige arbejdsmarked og igangsat projekt "Senior med nyt ansvar", der skal afdække ældres motiver til at blive længere på arbejdsmarkedet. Arbejdsministeriet har over 3 år afsat 23 mill. kr. til en styrket seniorpolitisk indsats, herunder eksempler på "best practice" fx selvaktiveringsinitiativer.

- Arbejdsmarkedet skal være mere *rummeligt*. Så mange personer som muligt skal kunne fastholde eller opnå beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked, også personer med svagere forudsætninger end gennemsnittet. Også for personer med varig nedsættelse af arbejdssevnen, der ikke kan opnå ustøttet beskæftigelse, skal der være mulighed for tilknytning til arbejdsmarkedet, bl.a. gennem fleksjob (løntilskudsjob til personer med varig nedsat erhvervsevne, der ikke modtager førtidspension) eller skånejob (løntilskudsjob til personer, der modtager førtidspension). I 3. kvt. 2000 var der 8.900 fleksjob og 5.300 skånejob. I 2001 ændres betingelserne for fleksjob så vilkår og rettigheder i højere grad svarer til, hvad der gælder for andre personer på arbejdsmarkedet.

- *Handlingsplan på IT-området*, jf. NAP 1999, er gennemført. IT er blevet obligatorisk i alle erhvervsuddannelser. De to etablerede IT-højskoler har iværksat nye IT-uddannelser på diplom, master og kandidatniveau. Optaget på IT-uddannelser skal øges med 1.000 studerende over de næste 2-3 år, og kvindeandelen søges øget.

- *Skolernes dækningsgrad med computere og computere med internet* til undervisningsformål er næsten 100 pct. (Eurobarometer, Feb.2001). Antallet af elever pr. computer og internetadgang ligger blandt de bedste medlemslande på et niveau af 4-5 elever. Der er bevilliget 346 mio. kr. til IT og medier til folkeskolen over 3 år, herunder 112 mio. kr. til læreruddannelsen.

- *Livslang læring* er højt prioriteret af organisationerne på både det private og offentlige arbejdsmarked. De kollektive overenskomster indeholder rammer for kompetenceudvikling. Reformen af efter- og videreuddannelsesindsatsen (VEU-reformen), jf. NAP 2000 har skabt de overordnede rammer, der skal sikre uddannelsestilbud af høj kvalitet og relevans for samfundet, virksomhederne og den enkelte, uanset alder, køn og uddannelsesbagrund. Arbejdsstyrkeundersøgelserne viser, at i 1999 deltog 23,9 pct. af arbejdsstyrken (beskæftigede og ledige) i undervisning, mænd 20,9 pct. og kvinder 27,3 pct**.** Andelen har været stigende for begge køn såvel som for beskæftigede og (især) for ledige set over perioden 1995-99. Det er regeringens målsætning at flest mulig deltager i fortsat kompetenceudvikling.

- *Indsatsen over for handicappede* er blevet styrket med henblik på at opnå en højere grad af selvforsørgelse. Tre forsøgsordninger, der giver mulighed for støtte til at få handicappede i erhverv og under uddannelse, er blevet gjort permanente. Der blev i maj 2000 gennemført en informationskampagne om ordningerne. - Der er en fortsat stigning i antallet af handicappede, der modtager støtte til personlig assistance. Ca. 1.550 modtog støtte i 1999 mod ca. 1.400 i 1998, og udgifterne er steget med ca. 15 pct. fra 1998 til 1999 til 61,5 mio. kr.

Der er udarbejdet handlingsplaner og iværksat initiativer for at forbedre handicappedes deltagelse i AMU-uddannelser i form af:

- forbedret fysiske tilgængelighed til AMU-centrene
- etablering af AMU-Hjælpemiddelservice
- etablering af AMU-Ordblindeservice
- informationsspredning
- udvikling af gode undervisningsmaterialer
- forsøg med uddannelse for grupper af handicappede.

Redskaber introduceret i NAP 2001;

- *Lov om aktiv arbejdsmarkedspolitik* er blevet revideret i 2000. Det betyder bl.a. introduktion af nye redskaber, herunder redskabet "særlig formidlingsindsats", der åbner for at udnytte andre aktørers - ud over AF-systemets - forudsætninger for jobformidling indenfor bestemte delarbejdsmarkeder, jf. pkt. 7 efter boks 1.

- *Modernisering af AF og de arbejdsmarkedspolitiske redskaber foregår løbende*. Nu indgås konkrete aftaler mellem Arbejdsministeriet, de regionale arbejdsmarkedsråd og de enkelte AF-regioner om mål og rammer for indsatsen. Kontrakterne indeholder landsdækkende rammebetingelser og målsætninger, der tilpasses for den enkelte region.

- *Den elektroniske jobformidling og AF's elektroniske serviceydelser* i øvrigt er under videreudvikling. Der etableres et nyt styresystem, der skal sikre en høj grad af præcision og give en særdeles god træfsikkerhed i forhold til andre webbaserede databaser. Udbygningen af elektroniske selvbetjeningsydelser vil medvirke til, at matchningen mellem arbejdsgivere og arbejdssøgende forbedres, primært fordi informationer om jobsøgernes kvalifikationer og om ledige stillinger kan registreres på et mere detaljeret niveau end i det nuværende system. Udbygningen forventes at være implementeret primo 2002. I den forbindelse indgår "EURES - mål og prioriteringer 2000-2002", der sætter fokus på konkrete områder for arbejdet med EURES (EURES-nettet har til formål at fremme arbejdskraftens fri bevægelighed).

- En styrket *indsats mod diskrimination af udsatte grupper* fx etniske minoriteter. I strategien indgår en række initiativer, der skal medvirke til realisering af en målsætning for 2010 om forøgelse af indvandrernes erhvervsfrekvens fra nuværende 57 pct. til 65 pct.

- *Flaskehalsindsatsen* er et vigtigt redskab i indsatsen for at fastholde en god økonomisk udvikling. De Regionale ArbejdsmarkedsRåd overvåger løbende udviklingen på de regionale arbejdsmarkeder og udarbejder kvartalsvise situationsrapporter, herunder om udvikling i ledighed, beskæftigelse og flaskehalse. Voksenlærlingeordningen medvirker til at tiltrække flere voksne til erhvervsuddannelserne inden for områder med mangel eller risiko for mangel på faglært arbejdskraft. På nuværende tidspunkt (marts 2001) er ca. 8.000 personer i gang med et voksenlærlingeforløb.Tilgangen har fra starten i 1997 været næsten det dobbelte af det planlagte. I år 2000 har 2.445 personer påbegyndt et voksenlærlingeforløb, heraf 1.062 ledige. En styrket indsats kræver imidlertid også, at virksomhederne tilvejebringer et mere dækkende udbud af lære- og praktikpladser. Parterne vil arbejde for, at der via De Regionale ArbejdsmarkedsRåd sker en fortsat forbedring af overvågningen af de lokale arbejdsmarkeder. Regeringen, Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark har i 1999 indgået aftale om at nå op på 36.000 ordinære uddannelsesaftaler i 2004. I 1999 blev der indgået knapt 31.000 uddannelsesaftaler og i 2000 32.000 aftaler. Hertil kommer et fælles mål om samtidig at halvere frafaldet fra praktikpladser.

- Som led i AF's flaskehalsindsats og generelle ligestillingsindsats blev der i 2000 iværksat et mainstreamingsprojekt i tre AF-regioner. De foreløbige resultater viser, at de nye metoder og måleredskaber i høj grad har vist sig anvendelige til at nedbryde kønsopdelingen i AF's formidling, jf. afsnit B.4.

- En førtidspensionsreform (ikrafttræden 1. januar 2003) skal sikre, at alle personer med en arbejdsevne også reelt får mulighed for at bruge ressourcerne i et job - først og fremmest på det ordinære arbejdsmarked i et ustøttet job ellers i støttet job fx fleksjob. Der henvises til NAPincl 2001.

****

- I de senere år er *beskæftigelsen* steget med omkring 25.000 personer om året. Den store fremgang i beskæftigelsen afspejler, at det er lykkedes at mindske *ledigheden* fra et niveau omkring 350.000 personer i begyndelsen af 1990'erne til et niveau på omkring 150.000 personer i dag. Ifølge den foreløbige opgørelse steg beskæftigelsen fra 1999 til 2000 med godt 21.000 personer; langt størstedelen heraf i den private sektor.

- *Arbejdsmarkedets marginalgruppe* er samtidig mere end halvveret. Marginalgruppen er her defineret som personer, der har været ledige, i aktivering, eller på uddannelsesorlov i mere end 80% af tiden inden for de sidste 3 år.

3. I det efterfølgende uddybes dele af initiativerne under søjle 1, herunder udviklingen i forhold til NAP 1999 og 2000 samt Rådets henstilling.

4. Medlemslandene er blevet enige om *fælles centrale indikatorer* til beskrivelse af udviklingen på arbejdsmarkedet. Derved lettes en sammenligning landene imellem. Der er indtil nu udviklet sådanne indikatorer for retningslinierne 1 og 2; indsatsen over for unge og voksne ledige samt aktivindsatsen.

5. De fælles *in- og outputindikatorer til evaluering af indsatsen over for de unge og voksne forsikrede ledige* fremgår af bilag A. For de ikke-forsikrede ledige henvises til NAPincl. 2001.

Outputindikatoren viser, at kun 8 pct. af de unge nyledige mænd fortsat er ledige efter 6 måneder i 1999/2000, medens det gælder for 11 pct. af de unge kvinder. For de voksne nyledige er de tilsvarende tal (efter 12 måneders ledighed) henholdsvis 4 pct. og 5 pct. i 2000. Disse værdier for outputindikatoren viser med al tydelighed, at det kun er et spørgsmål om relativ kort tid efter påbegyndelse af søgning efter arbejde, at de nyledige får beskæftigelse. Det skal bemærkes, at aktivering ikke får nyledige til at forsvinde fra det anvendte register over ledige, hvorfor de angivne procenter dækker over både fuldt ledige og personer i aktivering.

Inputindikatoren viser, at målsætningen om, at alle unge og voksne nyledige skal have en handlingsplan inden henholdsvis 6 og 12 måneders ledighed, endnu ikke opfyldes i praksis. Baggrunden herfor er følgende:

For så vidt angår de unge under 25 år med en ledighed over 6 måneder skal det understreges, at der er tale om en meget lille gruppe af personer - i 1999/2000 1694 i alt, svarende til ca. 0,4 pct. af unge på arbejdsmarkedet, jf. bilagstabel 2, og at ledigheden for de unge er faldet markant – fra 12 pct. i 1993 til 3 pct. i 2000.

Den danske indsats har et højt ambitions- og kvalitetsniveau og er som følge heraf meget ressourcekrævende. Således tilbydes en individuel handlingsplan, der er baseret på en personlig samtale. Det er samtidig et krav, at handlingsplanen indeholder et konkret tilbud, der skal påbegyndes umiddelbart efter overgangen til aktivperioden. Set i forhold til det generelle billede i EU indeholder tilbuddet i Danmark en høj kvalitet.

Arbejdet med udarbejdelse af handlingsplaner for denne gruppe vil blive intensiveret, således at puklen er afviklet inden udgangen af 2001. Det skal imidlertid understreges, at særligt for de unge er bevægelserne ud af og ind i ledighed meget store. Derfor er spørgsmålet om korrekte og tidstro indberetninger til AF en afgørende faktor.

For så vidt angår gruppen af ledige over 25 år skal det understreges, at man i forbindelse med arbejdsmarkedsreform 3 valgte at prioritere indsatsen for gruppen med længstvarende ledighed. Det betyder, at man først i 2001 vil være nået frem til ledige med 1 års ledighed bag sig. Først på dette tidspunkt vil reformen være fuldt indfaset, således at alle ledige over 25 år vil have ret til en handlingsplan senest efter 1 års ledighed.

Det hører dog også med til billedet, at produktionen af handlingsplaner i 2000 har været forsinket på grund af indkøringsproblemer med et nyt EDB-system.

Der er på den baggrund igangsat en handlingsplan, som dels forbedrer EDB-systemet og som dels sikrer mere korrekte indberetninger fra a-kasserne. På baggrund af dette samt en høj prioritering af området i AF er det målsætningen, at forsinkelserne er indhentet senest 1. oktober 2001, hvorefter alle ledige over 25 år vil få en handlingsplan inden 1 års ledighed.

Aktiveringsgraden har i 2000 ligget i gennemsnit på 30 pct. med en definition, der fastlægger aktiveringsgraden som: andelen af ledige forsikrede i aktivering, der er påbegyndt fra ledighed. For kvinder har den været på 32 pct. og for mænd på 26 pct. Det bemærkes, at i bilag A, bilagstabel 6 er aktiveringsgraden også angivet efter den i tidligere NAP'er anvendte definition. *Outputindikatoren, effektmålet*, viser, at 3 måneder efter afslutning af et aktiveringstilbud - der er afsluttet i 1999 - er 28 pct. stadig ledige, mens 24 pct. stadig er ledige efter 6 måneder. Effekten er lidt bedre for kvinder end for mænd.

6. Den arbejdsmarkedspolitiske indsats over for de forsikrede ledige ligger både i aktivperioden og i dagpengeperioden, jf. NAP 1999. Dagpengeperioden er for unge og voksne ledige tidsrummet inden henholdsvis 6 og 12 måneders ledighed. *Allerede i dagpengeperioden har AF-systemet "forpligtigelser" eller kontakt med den ledige*, jf. bilag B. Fremgangen i beskæftigelsen har selvfølgelig været begunstiget af den gunstige konjunkturudvikling. Men den tidlige indsats, der altså ligger inden påbegyndelse af en egentlig aktivering, har også for nogle grupper bidraget særskilt til fremgangen.

7. Med de seneste ændringer af aktivloven, der er trådt i kraft den 1. januar 2001, har arbejdsformidlingen fået *nye redskaber.* Der kan herefter gives tilbud om *en intensiv jobsøgningsindsats* af højst 8 ugers varighed i forbindelse med et tilbud i aktivperioden. Hensigten er at øge fokus på og styrke jobsøgning i direkte tilknytning til den opkvalificering af den ledige, der følger af et gennemført aktiveringstilbud.

Arbejdsformidlingen har endvidere fået mulighed for ved udbud af et nyt redskab - *særlig formidlingsindsats* - , at inddrage andre aktører - fx konsulent firmaer, vikarbureauer, uddannelsesinstitutioner - i indsatsen for at skaffe ledige i ordinære job. Formålet er at udnytte andre aktørers forudsætninger vedrørende jobformidling indenfor bestemte delarbejdsmarkeder. Indsatsen kan have en varighed af op til 10 uger og kan bestå i virksomhedskontakt, jobformidling og vejledningsforløb målrettet mod at forbedre jobsøgningen. Hensigten er, at aktøren lønnes efter indsatsens effekt.

Som et tredje nyt redskab kan arbejdsformidlingen økonomisk kompensere private arbejdsgivere, der i forbindelse med ansættelser af udsatte ledige iværksætter særlige foranstaltninger til introduktion, oplæring m.v. med henblik på at styrke mulighederne for integration på arbejdsmarkedet. Denne "*tovholderordning*" skal styrke inddragelsen af virksomhederne i en forstærket indsats over for de udsatte ledige.

For yderligere at styrke indsatsen for at opnå ordinær beskæftigelse er det blevet fastsat i loven om en aktiv arbejdsmarkedspolitik, at der sidst i aktivperioden skal *gives tilbud om mindst 6 måneders jobtræning*, med mindre arbejdsformidlingen efter en vurdering af den enkelte ledige finder, at et andet tilbud i højere grad vil kunne forbedre den lediges muligheder for at opnå ordinær beskæftigelse.

Med henblik på at *styrke den tidlige forebyggende indsats* er der blevet tilført særlige midler til en indsats i dagpengeperioden (de første 12 måneders ledighed), der skal tilgodese en indsats overfor områder med aktuel eller forventet mangel på arbejdskraft og en indsats overfor grupper af ledige, der har stor risiko for langvarig ledighed herunder bl.a. de etniske grupper og de lidt ældre.

Endelige er der inden for en fastsat økonomisk ramme som en forsøgsordning foreslået *ændring af jobrotationsordningen*, der giver ledige mulighed for at komme i jobtræning mens beskæftigede er midlertidigt fraværende fra arbejdspladsen på grund af deltagelse i uddannelse. Indsatsen er også her rettet mod integration af svagere grupper på arbejdsmarkedet. Ordningen vil først træde i kraft efter godkendelse af EU-Kommissionen.

For at øge anvendelse af *servicejob*, der trådte i kraft 1. januar 2000, og som giver mulighed for beskæftigelse til langtidsledige over 48 år indenfor stat, amt og kommuner, er der med virkning fra 1. januar 2001 sket en udvidelse af anvendelsesområdet til også at omfatte selvejende institutioner, der udfører offentlige serviceopgaver og hvis udgifter dækkes med mindst 50 pct. af offentlige tilskud samt humanitære organisationer. Til et servicejob, der oprettes indenfor ældresektoren, kan der, ud over tilskuddet på 100.000 kr. det første ansættelsesår, ydes støtte med 50.000 kr. til brug for oplæring og uddannelse af den ansatte.

8. *Efterlønsreformen* fra 1. juli 1999, jf. NAP 1999, skal ses i lyset af den overordnede beskæftigelsesstrategi, der skal øge arbejdsudbudet. Efterlønsordningen er nu todelt, nemlig i en gammel og en ny - fleksibel - ordning. Den gamle efterlønsordning er under afvikling så personer fyldt 60 år efter 1. juli 1999 skal overgå til efterløn på den ny ordning.

Den ny fleksible efterlønsordning gælder for personer, der fylder 60 år efter 1. juli 1999 dvs. indtil nu to aldersgrupper. Dette sammenholdt med, at reformen indeholder væsentlige ændringer i forhold til den hidtidige ordning - eksempelvis skærpede fradrag for pensioner mv., hvis efterlønnen er påbegyndt før 2 år efter efterlønsbevisets ikrafttrædelsesdato - betyder, at der ikke for nærværende kan gives et endegyldigt svar på, hvorvidt efterlønsreformen lever op til forventningerne i form af en reduceret tilgang til ordningen. Dette vil først være muligt, når den nye ordning er fuldt gennemført i år 2004. Ser man imidlertid på tilgangen til den nye efterlønsordning over for den tilsvarende tilgang til den hidtidige ordning, kan det konstateres, at udnyttelsesgraden for 60 årige er faldet fra ca. 30 pct. til ca. 25 pct. Udnyttelsesgraden er tilgangen i forhold til alderspotentialet -

personer, der fylder 60 år i perioden. På denne baggrund synes efterlønsreformen at have udsat og/eller reduceret tilgangen til efterlønnen.

Udviklingen i antal deltagere i orlovsordningerne viser fortsat faldende tendens, jf. tabel 4. Det kraftige fald i lediges brug af uddannelsesorlov modsvares af en kraftig stigning (fra 1998 til 1999) i brugen af uddannelse indenfor den aktive arbejdsmarkedspolitik.

Tabel 4: Bestand i uddannelses- og børnepasningsorlov 1998-2000

	1998	**1999**	**2000**
Uddannelsesorlov	*20.800*	*12.200*	*7.000*
- Ledige	13.400	4.800	100
- Beskæftigede	7.400	7.300	6.900
Børnepasningsorlov	*18.700*	*19.600*	*17.400*
- Ledige	7.700	7.500	6.200
- Beskæftigede	11.000	12.100	11.200

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen

Både udviklingen i udnyttelsesgraden for den nye efterløn og bestanden af orlovspersoner synes at medvirke til at imødekomme Rådets 2. henstilling til Danmark - jf. indledende bemærkninger.

9. Arbejdsudbudet søges også fremmet kvalitativt ved at tilskynde en stigende andel unge til at tage en *ungdoms- og/eller videregående uddannelse* og kvantitativt gennem at tilskynde studerende til at færdiggøre deres studier hurtigere, jf. NAP 2000. Det er regeringens ambition, at andelen af en ungdomsårgang, der tager en ungdomsuddannelse, øges til 95 pct. over en tiårig periode fra 2000. Tilsvarende skal andelen, der gennemfører en videregående uddannelse, øges til 50 pct. af en ungdomsårgang. Det er et af hovedformålene med den nye erhvervsuddannelsesreform, der blev introduceret i starten af 2001, at frafaldet over en årrække skal halvveres til 12 pct. Samtidig skal frafaldet på de videregående uddannelser reduceres i nogenlunde samme størrelsesorden fra ca. 27 pct. til ca. 17 pct. Her vil reformen af de mellemlange videregående uddannelser bidrage væsentligt.

10. Den i NAP 1999 anførte *handlingsplan på IT-området* er nu gennemført. IT er blevet obligatorisk i alle erhvervsuddannelser. De to etablerede IT-højskoler har på baggrund af en bevilling på 30 mio.kr. udviklet nye IT-uddannelser på diplom-, master- og kandidatniveau. Det er på baggrund af den stærke efterspørgsel på IT-medarbejdere målsætningen, at optaget på IT-uddannelser skal øges med 1.000 studerende over de næste år. En målsætning med de nye kombinationsuddannelser på IT-højskolerne er at tiltrække flere kvinder. Desuden tilbyder erhvervsskolerne en IT- administratoruddannelse, der udbydes som erhvervsrettet deltidsuddannelse.

Regeringen vil snarest fremlægge en ny IT-handlingsplan for perioden 2002-05. Handlingsplanen bliver udarbejdet i dialog med brugerne, herunder arbejdsmarkedets parter.

Der er for 1998-2003 udarbejdet en *handlingsplan om Informations- og KommunikationsTeknologien (IKT)* for at fremme anvendelsen heraf i hele uddannelsessystemet. Handlingsplanen indeholder en række specialpædagogiske initiativer, der fokuserer på de svage elevgrupper, der er i fare for at blive marginaliserede i det ordinære uddannelsessystem. Det drejer sig navnlig om individualiserede undervisningsforløb samt udvikling af IKT baserede undervisningsforløb, materialer og tekniske hjælpemidler, der støtter indlæringsprocesserne for de svage elevgrupper.

11. Regeringen og DA/LO har med henblik på at løfte ansvaret for at øge tilgangen af faglært arbejdskraft de kommende år indgået en fælles handlingsplan for at fremskaffe *praktikpladser* af høj kvalitet, der kan matche de forskellige beskæftigelsesområders behov for faglært arbejdskraft og de unges behov for uddannelsespladser. Efter en årrække med et vigende antal indgåede praktikaftaler, jf. bilag A, bilagstabel 7, er der siden aftalens indgåelse sket en lille stigning og den seneste udvikling tyder på en markant stigning i antallet af indgåede aftaler i sammenligning med året før. Måltallet for praktikpladser er for 2004 fastsat til 36.000 ordinære uddannelsesaftaler.

Hertil kommer et fælles mål om samtidig at halvere frafaldet fra praktikpladser. Målet skal opnås gennem flere kombinationsaftaler, hvor skoler, lokale uddannelsesudvalg og faglige udvalg indgår i et samarbejde. Endelig skal arbejdsmarkedets hovedorganisationer iværksætte en fælles kampagne, der sætter fokus på eleverne.

12. Parterne deltager i væsentligt omfang via *partnerskaber i indsatsen for forbedring af integrationen på arbejdsmarkedet.* NAP 1999 beskriver forskellige typer partnerskaber, herunder 3-partsorganer, der arbejder med mål, indsatsområder og resultatkrav for deres arbejdsmarkedspolitiske indsats. Med en 3-parts-aftale er der sat mål fx for deltagerantal i privat jobtræning og voksenlærlingeordningen, jf. NAP 2000. Landsarbejdsrådet - der rådgiver arbejdsministeren - har fastlagt to mål for den arbejdsmarkedspolitiske indsats i år 2000: 1) De regionale arbejdsmarkedsråd, RAR'ene, skal sikre virksomhederne - både på kort og lang sigt - den arbejdskraft, de har brug for og 2) RAR'ene skal medvirke til at forebygge og afhjælpe langtidsledighed. Landsarbejdsrådet er i gang med opfølgningen. Målene for den arbejdsmarkedspolitiske indsats i 2001 er suppleret med et mål om at integrere grupper, der er fastlåst i ledighed. Samtidig er flaskehalsindsatsen et stadig vigtigere led i RAR'enes arbejde.

13. Både fra regeringens og parternes side har der været fokus på kompetenceudvikling, efter- og videreuddannelsesindsatsen eller *livslang læring* - igennem de senere år. Reformen af efter- og videreuddannelsesindsatsen har skabt de overordnede rammer, der sikrer uddannelsestilbud af høj kvalitet og relevans for samfundet, virksomhederne og den enkelte, uanset alder, køn og uddannelsesbagrund, jf. NAP 2000. Der er dog ikke fastsat eller politisk godkendt et mål for det (årlige) antal personer, der omfattes af foranstaltninger, der udvikler muligheder for livslang uddannelse. Men organisationerne på både det offentlige og det private arbejdsmarked har via de kollektive overenskomster aftalt rammer for kompetenceudvikling. På det statslige område viser "Evaluering af de tre personalepolitiske minimumskrav" Finansministeriet, 1998, at strategisk kompetenceudvikling vinder indpas. Således er andelen af arbejdspladser omfattet heraf på 71 pct. i 1998 mod 54 pct. i 1994. Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK) - der baserer sig på en aftale med de statslige parter - danner rammen om disse aktiviteter. Finansministeriet gennemfører i 2001 projekter omkring kompetence- og karriereudvikling i staten med henblik på styrkelse af en fastholdelsesstrategi. I forbindelse med en eventuel udvikling af et kompetenceregnskab vil der naturligt kunne foretages en kortlægning af udviklingen inden for livslang læring.

Parterne på det kommunale og amtslige arbejdsmarked har desuden etableret et personalepolitisk forum med henblik på i fællesskab at udvikle principperne for en øget efteruddannelsesindsats på det kommunale område.

Omfanget af efter- og videreuddannelsesindsatsen kan belyses på grundlag af arbejdskraftundersøgelserne, der opgør omfanget af personer, der har været i uddannelse indenfor de sidste 4 uger, jf. boks 1 og bilag A, bilagstabel 8.

14. Regeringen har fortsat arbejdet for at *fremme et mere rummeligt arbejdsmarked,* jf. NAP 2000, bl.a. for at skabe forudsætning for førtidspensionsreformen, jf. NAPincl. Formålet hermed er især at forebygge og fastholde. Personer, der oplever sygdom eller andre kriser, skal ikke udstødes fra arbejdsmarkedet. Og personer, der af den ene eller anden grund har mistet tilknytningen til arbejdsmarkedet i længere tid, skal tilbage i ordinær beskæftigelse. Se iøvrigt boks 2.

15. Udbygningen af et mere rummeligt arbejdsmarked indgår som led i *en styrket indsats for indslusning af udsatte grupper på arbejdsmarkedet og mod diskrimination.*

For de statslige arbejdspladser er der opstillet en målsætning om, at mindst 3,5 pct. af de ansatte i 2003 skal tilhøre målgrupperne for det rummelige arbejdsmarked. I drøftelser mellem staten og kommunerne vil det indgå, at der opstilles samme målsætning for de kommunale arbejdspladser. Andre initiativer er s*ociale klausuler* i forbindelse med udlicitering/udbud. Leverandører til det offentlige kan blive stillet over for de samme krav, som det offenlige stiller. Sociale klausuler, der sigter på ny beskæftigelse kan fx indebære, at leverandøren skal ansætte et antal personer med en vis forudgående ledighed, eller et antal personer på særlige vilkår. Sociale klausuler, der forebygger nedslidning og fastholder medarbejdere betyder, at leverandøren skal have en skriftlig formuleret personalepolitik og /eller arbejdsmiljøpolitik.

Regeringen og Kommunernes Landsforening har iværksat en kampagne for at fremme anvendelse af social klausuler i forbindelse med køb af varer og tjenesteydelser og i aftaler om udlicitering. I den forbindelse er der blevet oprettet en hjemmeside, der blandt andet indeholder hjælp til offentlige institutioner, der ønsker at anvende sociale klausuler. Amtsrådsforeningen opfordrer i sin økonomiaftale for 2001 amterne til at anvende sociale klausuler.

Regeringen har en målsætning for 2010 om forøgelse af *indvandrernes erhvervsfrekvens* fra nuværende 57 til 65 procent med henblik på at styrke indvanderernes bidrag til arbejdsudbudet i de kommende år. Som led i denne strategi er der bl.a. på baggrund af en rapport fra partsudvalget om integration på arbejdsmarkedet og regeringens samlede handlingsplan for integration i samfundet iværksat nye initiativer omfattende bl.a. 1) en fremrykning af danskundervisning af ledige med mangelfulde danskkundskaber, 2) oprettelse af særlige enheder i AF-regioner med mange flygtninge og indvandrere for at styrke jobformidlingen - oprettes i København, Århus, Odense, Ålborg og Frederiksborg, 3) udbygning af isbryderordning for etniske minoriteter til også at omfattet kontanthjælpsmodtagere og nyledige, 4) opbygning af partnerskaber mellem virksomheder, kommuner, AF, uddannelsesinstitutioner og andre aktører på det lokale niveau, 5) uddannelse af AF-personale, og 6) udvidelse af målgruppe i AMU-forsøg med kombineret dansk og værkstedsundervisning.

Tabel 5: Erhvervs- og beskæftigelsesfrekvenser for indvandrere, efterkommere og hele arbejdsstyrken, 1998 og 1999. Procent.

	Indvandrere:		Efterkommere:		Hele arbejdsstyrken:	
	Jan. 1998	*Jan. 1999*	*Jan. 1998*	*Jan. 1999*	*Jan. 1998*	*Jan. 1999*
Mænd:						
- Erhvervsfrekvens	62,5	63,1	69,9	70,7	81,6	81,5
- Beskæftigelsesfrekvens	52,1	54,7	64,4	66,1	77,4	78,1
Kvinder:						
- Erhvervsfrekvens	47,8	48,2	65,5	67,3	73,3	73,5
- Beskæftigelsesfrekvens	39,2	41,2	59,8	62,8	68,0	69,5

Kilde: RAS (Registerbaserede Arbejdsstyrke Statistik), Danmarks Statistik
Anm: Efterkommere: er personer, der er født i Danmark af forældre, hvoraf ingen er dansk statsborger eller født i Danmark. Indvandrere: er personer, der er født i udlandet af forældre, der begge er udenlandske statsborgere eller født i udlandet.

Medlemsstaterne skal *identificere og bekæmpe alle former for diskrimination i adgangen til arbejdsmarkedet og til uddannelse og læring*. I 1996 gennemførtes forskelsbehandlingsloven, der forbyder al indirekte og direkte diskrimination på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse. Loven er et værktøj, som de, der er omfattet af loven, kan anvende, når de har vanskeligheder med integration på det danske arbejdsmarked på grund af diskrimination. For at gøre formidlingen af loven enklere er der i 2000 udstedt en vejledning, som også giver eksempler på, hvilke krav der kan stilles til arbejdspladserne. Der har været afsagt 7 domme indenfor forskelsbehandlingslovens område, heraf 4 i år 2000.

Med vedtagelsen af det etniske ligebehandlingsdirektiv og beskæftigelsesdirektivet, skal ligebehandlingsprincippet effektiviseres, og det vil medføre effektiviseringer af forskelsbehandlingsloven.

Finansministeriet og centralorganisationerne iværksatte ved udgangen af 1999 en *holdningsbearbejdende handlingsplan for integration af etniske minoriteter på det statslige arbejdsmarked*. I 2000 har Personalestyrelsen ansat en etnisk rådgiver, der koordinerer tiltagene på det statslige arbejdsmarked og rådgiver ministerier og styrelser om integration af etniske minoriteter. I 2001 omfatter de nye initiativer på integrationsområdet bl.a. en ny vejledning om etnisk ligestilling i staten, afholdelse af en rekrutteringsmesse for etniske minoriteter og afholdelse af en konference for statslige institutioner om integration af etniske minoriteter, jf. tabel 6, om udviklingen i etniske minoriteter ansat i staten.

Tabel 6: Etniske minoriteters andel af ansatte i staten 1998-1999

	Fra mindre udviklede lande		**Fra mere udviklede lande**		**Etniske minoriteter i alt**	
År	*Antal*	*Pct.*	*Antal*	*Pct.*	*Antal*	*Pct.*
1998	2.090	1,1	1.078	0,5	3.168	1,6
1999	2.490	1,2	1.171	0,6	3.661	1,8

Kilde: Personalestyrelsen, se **www.perst.dk.**

Anmærkning: *Mindre udviklede lande:* Alle lande som hverken falder indenfor grupperingen Mere udviklede lande eller Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS) + Schweiz og Nordamerika. Det vil sige at f.eks. alle lande fra det afrikanske kontinent, Sydamerika og Mellemøsten grupperes som mindre udviklede, sammen med de fleste asiatiske lande. *Mere udviklede lande u/EØS:* Denne gruppering indeholder lande fra Østeuropa, det tidligere Jugoslavien samt det tidligere Sovjetunionen (f.eks. Rusland og Ukraine), Australien, New Zealand, Japan og Malta. Lande inden for Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde (EØS), Schweiz og Nordamerika falder udenfor grupperingen, da indvandrere og efterkommere fra disse lande ikke defineres som etniske minoriteter.

Amtsrådsforeningen iværksætter i samarbejde med lønmodtagersiden, KTO, et projekt med *fokus på etnisk ligestilling på det amtskommunale arbejdsmarked*. Formålet er at opnå viden om, hvilke barrierer der eventuelt gør sig gældende i relation til udbredelse af etnisk ligestilling på de amtskommunale arbejdspladser. Projektet indeholder blandt andet en kortlæggende undersøgelse af, inden for hvilke sektorer etniske minoriteter i dag er ansat på amtslige arbejdspladser. Landsarbejdsrådet (trepartsorgan) har udarbejdet et inspirationskatalog for integration af etniske minoriteter. Hensigten med kataloget er at give eksempler på succesrige projekter, der foregår med henblik på at fremme etniske minoriteters muligheder på arbejdsmarkedet samt bidrage til erfaringsudveksling blandt de arbejdmarkedspolitiske aktører.

17. Administrationen af samtlige ordninger i loven vedr. kompensation til handicappede i erhverv mv. følges tæt og Det Regionale ArbejdsmarkedsRåd skal en gang årligt afholde møde med repræsentanter for offentlige arbejdsgivere og De samvirkende Invalideorganisationer. De regionale råd skal endvidere udarbejde en årlig redegørelse vedrørende administrationen af loven, som indsendes til Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Afsnit B.2 Udvikling af iværksætterkultur og lokal jobskabelse mv.
1. Beskæftigelsesretningslinierne under denne søjle (retningslinierne 8-12) har til formål at gøre opstart og drift af virksomheder lettere, at fremme beskæftigelsesmuligheder i serviceerhvervene, at fremme regional indsats for beskæftigelsen samt at fremme beskæftigelsesvenlige skatte- og afgiftssystemer, jf. bilag C.

2. I boks 2 nedenfor er opstillet hovedlinier i indsats og resultater under søjle 2.

Boks 2 Hovedlinier i indsats og resultater under søjle 2 "Iværksætteres rammevilkår, fremme af beskæftigelse i servicesektoren, lokal beskæftigelse samt beskæftigelsesvenlige skatte - og afgiftssystemer"

Indsats:
Blandt de centrale mål for den danske erhvervspolitik hører, at der skal skabes væsentlige *administrative lettelser*, og at erhvervslivets administrative byrder skal falde år for år gennem:
- forenkling af gældende lovgivning,
- undgå unødvendige byrder i ny lovgivning, og
- initiativer til forenkling af håndtering af offentlige regler.

At tilskynde til *etablering og udvikling af egen virksomhed* gennem:
- rådgivning (virksomhedsstart, generationsskifte, bestyrelser, iværksætterkvinder)
- lette adgang til kapital for små og mellemstore virksomheder
- medfinansiering af innovationsmiljøer
- udnytte at iværksættere med rådgivning efter opstart har en højere overlevelsesrate end andre iværksættere

- Det indgår i skattepolitikken at gøre *skatte- og afgiftsreglerne mere beskæftigelsesvenlige*

- Den *lokale dimension i beskæftigelsesstrategien* tilgodeses gennem en regionalisering af arbejdsmarkedsindsatsen. Det indebærer, at det er de 14 regionale arbejdsmarkedsråd (RAR), der har ansvaret for at tilrettelægge indsatsen og prioritere redskaberne i den arbejdsmarkedspolitiske indsats i regionen i forhold til udmeldte mål og rammer. Rammerne fastlægges gennem anvendelse af fordelingskriterier for både drifts- og aktiveringsbevillingen, som inddrager størrelsen af arbejdsstyrke, ledighed og antal virksomheder ved fordeling af bevillingerne.

- Regeringen indgik i 2000 en aftale med Kommunernes Landsforening om kommunernes økonomi, herunder om det rummelige arbejdsmarked. Hovedlinierne er, at indsatsen skal gøres mere individuel og differentieret samt i højere grad målrettes virksomhederne og de muligheder, som findes på det private arbejdsmarked.

- Kommunerne har nedsat *lokale koordinationsudvalg*, der har til opgave at arbejde for beskæftigelsesmuligheder for ikke-forsikrede ledige, jf. afsnit A.3.2.

Resultater:
- I det seneste statistikdækkede år, 1998, lå *nytilgangen af virksomheder* på 16.063 virksomheder, svarende til 7 pct. af bestanden.

- Ifølge den årlige rapport (2000) "Erhvervslivet og Reguleringen" er danske virksomheders *administrative byrder* samlet set stagneret i perioden fra 1999 - 2000. I samme periode er sket et

fald i de administrative byrder for de små virksomheder, formentlig pga. øget IT-anvendelse i disse virksomheder.

- "Gratis rådgivning" har ydet *rådgivning* til 7.700 iværksættere - mod 6.000 i 1999. I 1999 var 37% af brugerne af Gratis Rådgivning kvinder.

- *Innovationsmiljøerne* har i 2000 modtaget 1900 henvendelser. De har igangsat 364 forundersøgelser (indledende vurdering for max. 50.000 kr.) og investeret i 139 forprojekter (max. 750.000 kr. pr. projekt). I 2000 er ca. 35 forprojekter videreført med privat kapital.

- Etablering af *lånegarantiordning*, hvorefter mindre virksomheder kan få garanti for lån til udviklingsaktiviteter. Der er i 2000 afsat 25 mio. kr. til dækning af tab.

- Brug af Hjemmeserviceordningen, der fortrinsvis fremmer beskæftigelse for ikke-faglært arbejdskraft *i servicesektoren* og mindsker omfanget af sort arbejde, faldt en smule i 2000 i forhold til tidligere år. Husstandsandelen med hjemmeservice faldt fra 14,3 pct. i 1999 til 9,5 pct. og de samlede udgifter (tilskud) til 476 mill. kr. mod 607 mill. kr. i 1999.

- Som følge af *skattereformen* er sket en vis forskydning fra beskatning af arbejdsindkomst til højere grønne afgifter. Indkomstbundgrænsen for mellemskatten er forhøjet med betydelig lettelse af marginalskatten til følge for indkomstniveauer lige over de maksimale dagpenge til ledige.

Midler (2000):

- Gratis rådgivning <u>før</u> og <u>efter</u> virksomhedsstart: ca. 40 mio. kr.
- Generationsskifte og professionelle bestyrelser: ca. 3,7 mio. kr. kr.
- Iværksætterkvinder (tilskud, KIN HandelsHus, Kvinder i Netværk):ca.0,7 mio. kr.
- Nyt iværksætterprogram (Iværksætterpakke II), med baggrund i regeringens nye erhvervsstrategi *.dk21* (95 mio. kr. 2001-2003):

- Kontaktpunkter for iværksættere (one stop shops): 93 mio.kr.
- Fremme af iværksætterkulturen - særligt blandt unge: 2 mio. kr.

3. I det efterfølgende uddybes dele af beskæftigelsesstrategien under søjle 2 nærmere, herunder udviklingen i forhold til NAP 1999 og 2000 samt Rådets henstilling.

4. Fra en traditionel strategi med vægt på støtte til den enkelte iværksætter, fx iværksætterordningen for ledige, har målet med den ny politik, siden 1997, været at fremme bedre *rammevilkår*.

Regeringen fremlagde i 2000 i "*Regeringens erhvervsstrategi.dk.21*" regeringens pejlemærker for erhvervsudviklingen, herunder en ny pakke af initiativer for iværksættere for at få antallet af nye virksomheder til at vokse og en stor andel af iværksætterne til at vokse hurtigt. I det seneste statistikdækkede år, 1998, lå nytilgangen af virksomheder på 16.063 virksomheder, svarende til 7 pct. af bestanden. Tilgangen indenfor forretningsservice udgjorde 1/3 af det samlede antal nystartede virksomheder.

Den nye strategi understøttes af flere analyser, herunder bl.a. Erhvervsfremmestyrelsens omfattende analyse blandt 4.000 iværksættere, der har startet egen virksomhed i 1995/96, og som fortsat var i drift i 1999, jf. omtalen i NAP 1999. Fra analysen *"Iværksætterkvinder nu og i fremtiden"* fra 2000 er hovedkonklusionerne[3]:

* Der er forskel på kvinders og mænds valg af branche, når de starter egen virksomhed. Kvinder vælger ofte servicebrancher inden for traditionelle kvindefag

* Der er forskel på kvinder og mænds prioriteringer, når de starter egen virksomhed. Iværksætterkvinder prioriterer oftere end de mandlige iværksættere familiens og børnenes trivsel, hvilket skaber konflikt mellem virksomhedens og familiens værdier

* Iværksætterkvinders branchevalg, værdier og prioriteringer har indflydelse på deres drift af virksomhed bl.a. i forhold til finansiering, ønske om vækst og ansættelse af personale. Bankerne er tilbageholdende med at finansiere iværksætterkvinders virksomheder, fordi kvinderne typisk vælger brancher, hvor der er dårlige muligheder for at stille sikkerhed over for bankerne. Kvinder er generelt heller ikke optaget af, at deres virksomhed skal vokse sig stor. De prioriterer at kunne kombinere familie- og arbejdsliv fremfor vækst. Kvinder er generelt gode ledere. Deres evne til at motivere og samarbejde er værdier, som medarbejderne efterspørger.

* Iværksætterkvinder efterspørger i særlig grad rådgivning og sparring både før og efter virksomhedsstart.

5. Udvikling af *arbejdsstyrkens kvalifikationer* er både et erhvervs- og arbejdsmarkedspolitisk redskab. Den styrkede aktive arbejdsmarkedspolitik bidrager til et mere kvalificeret arbejdsudbud. Hermed skabes bedre forudsætninger for, at arbejdsudbudet kan matche de generelt stigende kvalifikationskrav i virksomhederne.

6. Den *regionale og lokale dimension i beskæftigelsespolitikken* tilgodeses ved, at arbejdsmarkedsindsatsen er regionaliseret i 14 regioner, jf. boks 2. Regionaliseringen af arbejdsmarkedspolitikken indebærer, at det er personer med et omfattende kendskab til det regionale arbejdsmarked, der tilrettelægger indsatsen. På bagrund af RAR'enes prioriteringer er det arbejdsformidlingens opgave at tilrettelægge den konkrete indsats, herunder aktiveringen. Endvidere sker udarbejdelsen af de lediges handlingsplaner under hensyn til det regionale arbejdsmarkeds behov for arbejdskraft.

Det er arbejdsmarkedets parters opfattelse, at oprettelsen af beskæftigelseshandlingsplaner og sociale partnerskaber vil styrke udviklingen i beskæftigelsen, hvorfor de lokale og regionale parter har opfordret til, at man fortsat udvikler dette arbejde.

7. Samtidig er der - på regionalt niveau - sat fokus på fremme af jobskabelsesmulighederne i forbindelse med støtte - i form af tilskud - fra *EU's Socialfond*. Socialfondsindsatsen vedrører først og fremmest projekter, der har til formål at reintegrere marginaliserede, langtidsledige samt udsatte grupper på arbejdsmarkedet jf. NAP 2000 og afsnit C.

8. Gennemførelsen af den *skattereform*, der påbegyndtes i 1999, er planmæssigt fortsat i 2000 og 2001 efter de principper, der er beskrevet i NAP 1999. Fuldt indfaset vil dette medvirke til at imødekomme Rådets 2. henstilling til Danmark - jf. de indledende bemærkninger.

---

[3] Se endvidere afsnit B.4

Skattereformen indebærer således blandt andet en vis forskydning fra beskatning af arbejdsindkomst til højere grønne afgifter. Indkomstbundgrænsen for betaling af mellemskat forhøjes gradvist, hvilket betyder en betydelig lettelse af marginalskatten for indkomstniveauer lige over de maksimale arbejdsløshedsdagpenge og dermed en større økonomisk gevinst ved at gå fra ledighed til beskæftigelse. Lempelserne af marginalskatterne er dog delvis blevet modvirket af stigende kommuneskatter.

Finansloven for 2001 indeholder en række elementer vedrørende *erhvervsbeskatning* m.v. Det drejer sig blandt andet om, at selskabsskattesatsen sænkes fra 32 til 30 pct. samtidig med, at afskrivningsreglerne strammes. Endvidere nedsættes kompensationsbidraget til private arbejdsgivere for ATP-bidrag, og der indføres en arbejdsmiljøafgift, der skal forbedre virksomhedernes incitamenter til at forbedre arbejdsmiljøet[4].

I regeringens mellemfristede strategi Danmark 2010, jf. afsnit A.2.2, er der et fald i *skattetrykket* på 2 pct.point fra 2000 til 2010; fra godt 49 pct. til godt 47 pct. af BNP. En del af faldet er af teknisk karakter (f.eks. ventes lavere langsigtede indbetalinger af selskabsskat), mens ca.1 pct.point skyldes allerede besluttede ændringer eller er reserveret til at imødegå pres på skattegrundlaget.

Afsnit B.3 Forbedring af virksomhedernes og de ansattes tilpasningsevne

1. Beskæftigelsesretningslinierne under søjle 3 (retningslinierne 13-15) omhandler betydningen af arbejdets organisering, adgang til fortsat uddannelse og et godt arbejdsmiljø - alle som led i at sikre at virksomhederne og deres ansatte fortsat er klædt på til at møde nye krav, jf. bilag C.

Forandringer, øget fleksibilitet og voksende krav til arbejdskraftens kvalifikationer er kendetegnende for dagens arbejdsliv. Derfor er det hensigtsmæssigt at beslutninger vedrørende arbejdets tilrettelæggelse sker så tæt på den enkelte som muligt. Et positivt og konstruktivt samarbejde mellem arbejdstager og arbejdsgiver er nødvendigt. Den danske model for arbejdsmarkedet med aftaler, overenskomster og lovgivning, giver et godt udgangspunkt for at arbejdets tilrettelæggelse kan ske så tæt på den enkelte arbejdstager eller virksomhed som muligt.

2. Som nævnt i afsnit A.3.2 medvirker parterne i prioriteringen og udformningen af uddannelses- og arbejdsmarkedspolitikken på såvel centralt som regionalt plan. Arbejdsmarkedets parter er således direkte involveret i såvel den konkrete fastlæggelse af mål for som implementering af målsætningerne i beskæftigelsesretningslinjerne. Endvidere har arbejdsmarkedets parter indflydelse på beskæftigelsesomfanget gennem de overenskomstaftaler, der indgås.

De overenskomstforhandlinger, der blev afsluttet i 1999 på det offentlige område og i år 2000 på det private område, indeholdt aftaler om modernisering af arbejdets tilrettelæggelse, adgang til deltidsbeskæftigelse og livslang læring.

---

[4] En oversigt over ændringerne på erhvervsskatteområdet m.v. findes i Finansministeriet (2000): *Budgetoversigt, Offentlige Finanser December 2000.* Publikationen findes på Finansministeriets hjemmeside www.fm.dk

3. I boksen nedenfor præsenteres de nyeste initiativer og resultater i relation til søjle 3. For en nærmere beskrivelse af den overordnede indsats og tidligere initiativer henvises til NAP 1999 samt opdateringen i NAP 2000.

Boks 3 De nyeste initiativer og resultater i relation til søjle 3 "Arbejdets organisering, adgang til fortsat uddannelse, et godt arbejdsmiljø mv."

Indsats og resultater:

- Parterne har indgået aftaler med henblik på at gøre *arbejdets tilrettelæggelse* mere fleksibel. Der er i den forbindelse givet mulighed for, at man på lokalt plan kan ændre og tilpasse arbejdstidsreglerne til den enkelte og de opgaver, der skal løses.

- Det er mellem parterne aftalt, at aftalen om *arbejdstid skal evalueres i 2003*.

- Arbejdsmarkedets parter på det offentlige område har endvidere *aftaleimplementeret Rådets direktiv 97/81 om deltidsarbejde*. Hermed er der skabt en ret til at lade sig ansætte på deltid på det statslige- og kommunale arbejdsmarked.

- På det amtskommunale område er igangsat et projekt om *modernisering af arbejdsgange* og -metoder i sundhedssektoren for at fokusere på nye måder at lave kompetence- , medarbejder- og organisationsudvikling på.

- Regeringen har igangsat et forskningsprojekt, der nærmere skal belyse opgaver, kunderelationer, arbejdsforhold og livssituation for ansatte, der arbejder med *nye arbejdsformer* ("den 3. gruppe"), samt i hvilken retning udviklingen for atypiske ansatte må forventes at gå.

- Som et led i realiseringen af handlingsprogrammet "Rent arbejdsmiljø år 2005[5]" er der iværksat en handlingsplan, som skal forstærke *arbejdsmiljøindsatsen* i forhold til 10 særligt farlige job - omfattende ca. 160.000 lønmodtagere, styrke aktiviteterne i forhold til det rummelige arbejdsmarked, øge ulykkesforskningen, samt skærpe arbejdsmiljøovervågningen. Handlingsplanen følges op ved i 2001 at udpege yderligere 10 særligt farlige jobgrupper.

- Arbejdstilsynet har i samarbejde med parterne udarbejdet 48 *brancheguider* til brug for virksomhederne. Guiderne oplister bl.a. de væsentligste arbejdsmiljøproblemer i den pågældende branche og giver anvisninger på, hvordan virksomhederne gennem et systematisk APV-arbejde (Arbejds-Plads-Vurdering) kan hæve arbejdsmiljøet op på et acceptabelt niveau.

- Nye decentrale partsaftaler skal bl.a. sikre, at *lokale arbejdsmiljøregler* indgår i arbejdstilrettelæggelsen, og at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem produktion, de ansattes arbejdsliv og familieliv.

- Der er taget initiativ til at udvikle nye former for organisering af sikkerhedsarbejdet, herunder uddannelse, på mikrovirksomheder dvs. virksomheder med op til 5 ansatte, som arbejdsmarkedets parter er anmodet om at komme med forslag til.

- For at sikre en kontinuerlig læringsproces og en tilpasning af arbejdsstyrken på de offentlige arbejdspladser til de behov, der kendetegner det moderne arbejdsmarked, er der i indeværende overenskomstperiode afsat 16,9 mio. kroner årligt til iværksættelse af initiativer, der styrker indsatsen med *kompetenceudvikling og efteruddannelse*.

[5] Regeringen iværksatte handlingsprogrammet i 1996.

- Med henblik på i fællesskab at udvikle principperne for en øget efteruddannelsesindsats på det kommunale område har parterne på det kommunale og amtslige arbejdsmarked etableret et personalepolitisk forum.

4. I det efterfølgende uddybes dele af initiativerne under søjle 3, herunder udviklingen i forhold til NAP 1999 og 2000 samt Rådets henstilling.

5. I forbindelse med indgåelse af overenskomster på det offentlige område i 1999 blev der aftalt nogle tiltag med henblik på at gennemføre initiativer for mere *fleksibel arbejdstid* for at imødekomme arbejdsgivernes og arbejdstagernes behov for bedre at kunne forene arbejds- og familieliv.

Der er i denne forbindelse indgået en rammeaftale om muligheden for opsparing af frihed. Aftalen skal gennemføres på den enkelte arbejdsplads og give mulighed for at den enkelte ansatte løbende kan opspare optjent frihed, fx afspadsering, ferie og særlige feriefridage med henblik på en senere afvikling - samlet eller delt.

6. Regeringen analyserer aktuelt de problemer, der kan være for ansatte, der arbejder med *de nye arbejdsformer.* Der er nedsat et udvalg bl.a. med deltagelse af arbejdsmarkedets parter og de relevante ministerier, der har haft til opgave at kortlægge udbredelsen af "den 3. gruppe", og pege på elementer i den eksisterende lovgivning, som ikke har tilpasset sig udviklingen eller som stiller sig i vejen for en hensigtsmæssig udvikling på dette område.

Første del af dette arbejde er afsluttet og har indtil videre medført, at nogle af de mest implicerede ministerier, Arbejds- Skatte- og Erhvervsministerierne, vil se nærmere på den del af deres lovgivning, der berører gruppen af ansatte/selvstændige, som arbejder med nye arbejdsformer.

7. *Arbejdsmiljøindsatsen* er en vægtig komponent i den danske arbejdsmarkedspolitik. I tillæg til indsatsens umiddelbare betydning i form af gode og sunde arbejdsforhold, ses indsatsen i stadig højere grad også i sammenhæng med (temaer som) arbejdets organisering og det samlede arbejdskraftudbud.

Den danske myndighed på arbejdsmiljø området er Arbejdstilsynet. Tilsynet består af en central enhed og 14 regionale enheder med i alt ca. 750 ansatte. Aktiviteterne er målrettet mod syv visionsområder, der går igen i ovennævnte handlingsprogram samt handlingsplanen for *en forstærket arbejdsmiljøindsats*: at reducere eller helt undgå dødsulykker, kræft og hjerneskader, skader blandt børn og unge, tunge løft og ensidigt gentaget arbejde, psykosociale risikofaktorer, dårligt indeklima og høreskader.

Blandt Arbejdstilsynets *nyere arbejdsmetoder* er det såkaldte "tilpasset tilsyn". Tilsynet er helhedsorienteret, og tager udgangspunkt i at understøtte virksomhedernes egen indsats for at forbedre arbejdsmiljøet. Et element i det tilpassede tilsyn er, at virksomhederne inddeles i tre niveauer med det formål at bruge ressourcerne i de virksomheder, som har det største behov.

Der gennemføres årligt ca. 65.000 virksomhedsbesøg på 25.000 forskellige virksomheder. For faste arbejdssteder med mere end 10 ansatte er det målsætningen, at 35 % af virksomhederne i denne gruppe skal være besøgt i løbet af 1999-2001.

Arbejdsmarkedets parter indtager via deres direkte repræsentation i Arbejdsmiljørådet og branche-arbejdsmiljørådene en central plads i arbejdsmiljøindsatsen. Førstnævnte organ medvirker ved udarbejdelsen af nye arbejdsmiljøregler, rådgiver arbejdsministeren om udviklingen på arbejdsmiljøområdet samt medvirker ved planlægningen og koordinering af den samlede partsindsats. Sidstnævnte understøtter arbejdsmiljøindsatsen på branche- og virksomhedsniveau med en række aktiviteter, herunder ulykkesforebyggelse.

8. Parterne har et særligt ansvar med henblik på at sikre, at arbejdsstyrken har de rette kvalifikationer og færdigheder. Gennem deres daglige virke og i samarbejde med myndighederne medvirker de til fortsat at fremme arbejdsgivernes motivation til at udbyde og de ansattes motivation til at gennemføre relevante uddannelsesforløb.

Der er mellem parterne på det kommunale og amtslige arbejdsmarked indgået en rammeaftale om *efteruddannelse og kompetenceudvikling*. Aftalen har til formål, at amter og kommuner drøfter efteruddannelse og kompetenceudvikling på både overordnet politisk niveau og institutionsniveau. Parterne har igangsat en evaluering af rammeaftalen med henblik på, at resultaterne herfra og de øvrige erfaringer med aftalen kan indgå ved overenskomstforhandlingerne i 2002. Desuden er indgået en rammeaftale om tele- og hjemmearbejde.

På det finansielle område, der omfatter ca. 50.000 ansatte i pengeinstitutter og realkreditinstitutioner, skal der fremover drøftes og aftales uddannelsesplan for hver enkelt medarbejder. Medarbejdere med en erhvervsuddannelse eller Voksen Videre Uddannelse har ret til relevant efter-og videreuddannelse på samme eller nærmest højere uddannelsesniveau op til og med niveauet for Diplom-uddannelsen. Medarbejdere, der ikke har en uddannelse på niveau med en erhvervsgrunduddannelse, skal have mulighed for et grundlæggende voksenuddannelsesforløb.

Endelig gennemfører Personalestyrelsen p.t. en meget omfattende kortlægning af statslig ledelse i form af Det Danske Ledelsesbarometer for statens ledere. Et helt centralt aspekt er i den forbindelse at understrege sammenhængen mellem medarbejdernes kompetenceudvikling, nye former for arbejdsorganisering, og ledelsesudvikling. Lederudvikling fokuserer her på den nye lederrolle i videnssamfundet med vægt på tutorrollen og strategisk ledelse.

Afsnit B.4 Styrkelse af ligestillingspolitikken

1. Beskæftigelsesretningslinierne under den fjerde søjle (retningslinierne 16-18) har som overordnet mål at fremme lige muligheder for mænd og kvinder - dels i form af deciderede ligestillingstiltag, dels ved generelt at indtænke konsekvenserne for mænd og kvinder på tværs af politik områder, den såkaldte mainstreamingsstrategi, jf. bilag C.

De tiltag, der er nævnt nedenfor, indgår alle i regeringens overordnede målsætning om at skabe et samfund, hvor der såvel formelt som reelt er lige muligheder for mænd og kvinder. De er dermed også relevante i relation til Rådets tredje henstilling til Danmark, jf. de indledende bemærkninger. Nye initiativer af særlig relevans præsenteres sidst i kapitlet, men skal ses i sammenhæng med de øvrige tiltag og regeringens generelle politik på området.

2. Som nævnt i tidligere NAP'er er princippet om lige muligheder for mænd og kvinder integreret i den danske lovgivning inden for arbejdsmarked- og skatteområdet (mainstreaming). Med den nye Ligestillingslov, der trådte i kraft 1. juni 2000, er der tilvejebragt en række yderligere redskaber i ligestillingsarbejdet, herunder at mainstreamingsprincippet generelt er blevet lovfæstet, og at statslige institutioner nu også, som kommunerne, hvert andet år skal redegøre for, hvorledes ligestilling er indarbejdet i deres planlægning og forvaltning. Lovgivningsmæssige initiativer, som vurderes at indeholde et ligestillingsmæssigt aspekt, sendes bl.a. til høring i den nyoprettede Ligestillingsafdeling.

Den danske ligelønslov kan i 2001 fejre 25 års jubilæum, hvilket har sat fornyet fokus på lønudviklingen. Vigtige nationale mål er at begrænse lønforskellene mellem kvinder og mænd og tilstræbe en bredere anvendelse den enkeltes kvalifikationer med henblik på at opbløde det kønsopdelte arbejdsmarked.

3. I boksene nedenfor præsenteres de nyeste initiativer og resultater i relation til søjle 4. For en nærmere beskrivelse af den overordnede indsats og tidligere politiske initiativer henvises til NAP 1999 samt opdateringen i NAP 2000.

Boks 4 Hovedlinier i indsats og resultater i søjle 4 "Styrkelse af ligestilingspolitikken"

Indsats:

- Med vedtagelse af "Lov om ligestilling af kvinder og mænd", juni 2000, er mainstreamingprincippet blevet lovfæstet og tilvejebringelsen af data og relevant viden dermed yderligere systematiseret.

- Regeringen har fremsat lovforslag[6] som, via øget gennemsigtighed, skal medvirke til at afdække forskelle i aflønningen af mænd og kvinder og dermed skabe et bedre grundlag for at rejse ligelønssager. Loven lægger op til anvendelse af virksomhedsbaserede kønsopdelte lønstatistikker til brug for virksomhedernes ligelønsarbejde og til brud med brugen af fortrolighedsklausuler.

- I 2001 har regeringen planlagt en større ligelønskampagne. En lang række virksomheder er som led heri inviteret til at indgå i oprettelse af virksomhedsnetværker med det formål at skabe interesse for ligelønsovervågning, anvendelse af jobvurdering og veje til bredere anvendelse af medarbejdernes kvalifikationer.

- Parterne på det kommunale og amtskommunale arbejdsmarked har som deres bidrag til indsatsen mod løngabet iværksat et projekt, som har til formål at udarbejde vejledningsmateriale omkring formulering og implementering af lønpolitikker, der hverken direkte eller indirekte har køn som baggrundsfaktor, og som forebygger en kønsskæv virkning.

- Arbejdsministeriet har iværksat et projekt som skal bidrage til at underbygge den eksisterende viden om mekanismerne bag det kønsopdelte arbejdsmarked og samle erfaringer fra succesfulde forsøg på at nedbryde kønsopdelingen.

- Et nyt Videnscenter for Ligestilling skal sikre at ligestillingsdebatten hviler på et veldokumenteret grundlag. Blandt temaerne for Centrets kommende udredningsarbejder hører "fastholdelse

[6] Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder. Loven er ikke vedtaget pt.

af ældre kvinders tilknytning til arbejdsmarkedet" og "småbørnsforældres trivsel, arbejde og økonomi".

Resultater:

- Danmark er, sammen med de øvrige nordiske lande, blandt de lande, der har den laveste gennemsnitlige lønforskel mellem kønnene. I en ny analyse, som SFI har foretaget for Arbejdsministeriet, forklares langt størstedelen af løngabet i den offentlige sektor af forskelle i uddannelse, erhvervserfaring, stillingsniveau mv. Mellem 1,6 og -1,5 pct. af gabet er uforklaret. Ved brug af samme metode er ca. 12 pct. af løngabet uforklaret i den private sektor[7]. Den i analysen fundne uforklarede lønforskel kan også have andre årsager end køn - fx forskelle i arbejdets art eller i de ansattes specifikke kvalifikationer, der ikke opfanges af de anvendte statistiske inddelinger.

- Mens Danmark i international sammenhæng har nogle af de højeste erhvervs- og beskæftigelsesfrekvenser for kvinder, er arbejdsmarkedet samtidig kendetegnet ved at være relativt kønsopdelt. Afhængig af opgørelsesmetoden skulle godt halvdelen af arbejdsstyrken skifte arbejde for at den mandelige og kvindelige arbejdsstyrke ville være ligelig fordelt på arbejdsmarkedet[8].

- Antallet af kvindelige ledere er fortsat for opadgående og i dag er næsten hver tredje ung leder en kvinde. Til sammenligning udgør kvinder mindre end 20% af lederne over 40 år.

- Kvinders overledighed i forhold til mænd har absolut set været faldende i perioden 1997-2000. I 1997 var ledigheden for kvinder 9,3 pct. hvilket var 2,6 pct. point højere end mænds 6,7 pct. I 2000 er forskellen 1,7 - for kvinder 6,4 pct. mod mænds 4,6 pct. (dansk ledighedsdefinition).

- Ventelisten til dagtilbud eller skolefritidsordninger, for børn under 10 år, var i januar 2000 på knap 5.500 børn, svarende til 0,8 pct. af alle børn i aldersgruppen.

- Med udgangen af 2000 gjorde omkring 17.000 personer brug af børnepasningsorloven - en nedgang på 12% ift. året før. Kønsfordelingen blandt brugerne af børnpasningsorloven er stadig skæv, eftersom mændene kun udgør 7% af de orlovstagende, jf. iøvrigt afsnit B.1 om udvikling i antal orlovstagere.

4. I det efterfølgende uddybes dele af beskæftigelsesstrategien under søjle 4, herunder udviklingen i forhold til NAP 1999 og 2000 samt Rådets henstilling.

5. Som led i en øget bevidsthed omkring *ligestillingshensyn i det generelle formidlingsarbejde* og med baggrund i regionale paradoksproblemer med samtidig overledighed blandt kvinder og rekrutteringsproblemer i håndværkerfagene, har flere AF-regioner styrket indsatsen for at uddanne ledige kvinder inden for de traditionelt mandedominerede fag som elektrikere, tømrer og snedkere. Andre regioner arbejder med aktivering af mænd i kvindefag, fx inden for køkken-, kantine- og rengøringsområdet.

---

[7] SFI, "Lønforskelle mellem kvinder og mænd i Danmark", 2000. Baseret på lønoplysninger for 1996 - opdateres foråret 2001.

[8] Se fx Rubery, Smith and Fagan "Women's employment in Europe. Trends and Prospects", London 1999

6. Arbejdsministeriet har iværksat et projekt som skal bidrage til at underbygge den eksisterende viden om mekanismerne bag det kønsopdelte arbejdsmarked og samle erfaringer fra succesfulde forsøg på at nedbryde kønsopdelingen, herunder hvorledes kvinder og mænds kvalifikationer kan finde bredere udnyttelse. Resultaterne vil blive diskuteret på en række seminarer med arbejdsmarkedets parter og vil desuden indgå i arbejdet for en mere målrettet strategi på dette område, jf. nedenfor.

7. Arbejdsministeriet har fået foretaget en *analyse af lønforskellen mellem mænd og kvinder* indenfor henholdsvis den private, statslige og kommunale sektor, hvor der renses for forskelle i faktorer som uddannelse, erhvervserfaring og stillingsbetegnelse. Det resterende løngab er den såkaldte uforklarede lønforskel. Undersøgelsen blev foretaget af Socialforskningsinstituttet og resultaterne blev offentliggjort sidste år. Analysen vil blive opdateret med de nyeste lønoplysninger i indeværende år, med forventet udgivelse omkring årsskiftet. Det er planen, at fortsætte den løbende afrapportering af den uforklarede forskel i mænd og kvinders lønninger.

Parterne på det kommunale og amtskommunale arbejdsmarked arbejder i øjeblikket på tilpasse deres ligestillingsstatistik til elementerne i den nye lønstatistik. Statistikken, der omfatter samtlige ansatte i danske amter og kommuner, indeholder en detaljeret kønsbaseret opgørelse over antallet af ansatte i forskellige stillingskategorier og lønniveauer.

8. Det nye iværksætterprogram (Iværksætterpakke II), der blev lanceret i forbindelse med regeringens erhvervspolitiske strategi *dk.21,* indeholder en række politiske initiativer til fremme af iværksætterkulturen og en forbedring af rammebetingelserne for alle iværksættere. Flere af initiativerne synes dog især at appellere til *iværksætterkvinder*, fx kontaktpunkter for iværksættere (one-stop shops), hvor kvinderne får nem adgang til relevante tilbud om rådgivning, sparring og kurser, samt indførelsen af statsgaranterede mikrolån.

9. Som ofte nævnt så anses *den høje dækningsgrad for børnepasning* som en vigtig forudsætning for den høje erhvervsdeltagelse blandt danske kvinder - og mænd. Børnepasningspladser anvises i Danmark efter børnenes anciennitet på ventelisten og er uafhængig af, hvorvidt forældrene er i beskæftigelse, ledig eller uden for arbejdsstyrken.

Dækningsgraden for børn under 10 år i dagtilbud, skolefritidsordninger og klubber er forøget med 1 procent point fra 1999 til 2000 og udgør i 2000 81 pct.

Socialministeriet har i samarbejde med Kommunernes Landsforening og Børne- og Ungdomspædagogernes Landsforening igangsat et fælles udviklingsarbejde med henblik på at sikre den pædagogiske kvalitet i daginstitutionerne samtidig med forøgelsen af antallet af pladser.

10. Der er ikke sket nogen ændring i *mænd og kvinders brug af barselsorlov* ift. det i NAP 2000 anførte, hvorimod der er tegn på nedgang i brugen af børnepasningsorloven, jf. boks 4. Der er fortsat ønske om at gøre op med den skæve kønsfordeling blandt brugerne af orlovsordningerne. I 2001 vil ministeren for ligestilling lancere en kampagne, der sætter fokus på de barrierer, der afholder mænd fra at tage orlov. Bl.a. vil der blive afholdt en høring med deltagelse af virksomheder, der er åbne overfor, at deres mandlige medarbejdere tager orlov, omsorgsdage mv.

11. Som ovenfor nævnt har *Rådet henstillet*, at Danmark bør fortsætte indsatsen for at udvikle en strategi, som på mere effektiv vis tager højde for ligestillingsaspektet, og en sammenhængende strategi til nedbringelse af det nuværende omfang af kønsopdelingen på arbejdsmarkedet.

I erkendelse af kønsopdelingens indvirken på lønforskelle og mulig forskelsbehandling har Arbejdsministeriet i marts 2001 nedsat en *arbejdsgruppe m.h.p. udarbejdelse af en mere målrettet strategi for en opblødning af det kønsopdelte arbejdsmarked.* Med udgangspunkt i erfaringerne fra igangværende såvel som nye initiativer - primært indenfor arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitikken - skal gruppen vurdere, hvilken grad af nedbrydning af kønsopdelingen, der kan anses for realistisk og ønskelig, og hvilke elementer strategien i givet fald skal hvile på.

Blandt de første resultater - som gruppen skal analysere - er det mainstreaming forsøg, som har været gennemført i tre AF-regioner (se omtale i NAP 2000).

Baseret på de første meldinger kan det konstateres, at mainstreamingsstrategien synes at give ligestillingsarbejdet mere gennemslagskraft. Der er således opnået synlige og målbare resultater i form af, at såvel kvinder som mænd har fået en større andel af formidlinger på udvalgte områder, hvor de hidtil har været underrepræsenteret.

Som eksempel havde en region sat sig for at øge kvindeandelen af henvisninger til stillinger indenfor lagerarbejde fra 0 til 10% inden for den et-årige prøveperiode. Efter et år var den faktiske andel 12,5%. Hvad angår henvisning af mænd til job som butiksassistent/ekspedient var målet at øge andelen fra 13 til 19%. Efter et år var den faktiske andel på 26%.

De gode resultater tilskrives for det første mainstreaming strategiens fokus på, at ligestillingsarbejdet er hele organisationens og ledelsens ansvar, og for det andet, at ligestillingsarbejdet med mainstreaming strategien udføres af det ordinære personale i den daglige servicering af borgerne.

I denne første fase er der udarbejdet en ny målemetode til brug for overvågning af AF-systemets formidlinger fordelt på køn og fagbetegnelsesniveau[9].

Næste fase af implementeringen af mainstreamingsstrategien påbegyndes i 2. kvartal 2001 og forventes gennemført i år 2002. Fase to vil fokusere på AF's arbejde med udarbejdelse af individuelle handlingsplaner for de ledige, herunder anvendelsen af aktiveringslovgivningen som et redskab til at øge kønsfleksibiliteten på arbejdsmarkedet.

12. Et af fire temaer i det *nye danske EQUAL program*[10], der administreres af Arbejdsmarkedsstyrelsen, er "nedbrydning af det kønsopdelte arbejdsmarked". Den primære målgruppe er mænd og kvinder i den erhvervsaktive alder, som er ledige, beskæftigede eller uddannelsessøgende og som indgår i et delarbejdsmarked med en stærk kønsmæssig arbejdsdeling (dvs. andelen af et af kønnene overstiger 60%). Projekterne skal målrettes mod en mere lige kønsfordeling 1) i erhverv med beskæftigelsesfremgang, 2) inden for jobhierarkiet, og/eller 3) i udvalgte kvindefag.

I erkendelse af, at der er behov for at afprøve nye og innovative tilgange til problematikken, lægges op til forholdsvis store projektbudgetter, i størrelsesorden 1 MEURO (8 mio. DKK). For hele perioden er 1/3 af de samlede midler til det danske EQUAL program, ca. 30 mio. EURO, afsat til dette tema.

---

[9] Opgørelserne svarer i et vist omfang til fagklassifikationen International Standard Classification of Occupations, ISCO-88.

[10] Godkendt af EU-Kommissionen den 7. marts 2001.

13. Ifølge den *nye ligestillingslov* skal ministerier, statslige institutioner og statslige virksomheder fremover hvert andet år komme med en mere udførlig redegørelse for, hvordan de har arbejdet med ligestilling: 1) Om de har formuleret en ligestillingspolitik og hvad den i så fald går ud på, 2) den kønsmæssige fordeling på stillingskategorier og 3) andre relevante forhold og initiativer. Redegørelserne er et centralt element i at virkeliggøre mainstreamingen af den offentlige planlægning og forvaltning. Der er nedsat en tværministeriel styregruppe af chefrepræsentanter til at styre, overvåge og inspirere mainstreamingsprocessen

De første redegørelser skal ligge klar til september 2001 og vil herefter indgå i ligestillingsministerens årlige ligestillingsredegørelse til Folketinget.

Afsnit C. Finansiel del

Afsnit C.1 Den Europæiske Socialfond, ESF

Strukturfondsreformen har gjort Socialfonden til EU's vigtigste finansielle redskab til udvikling af menneskelige ressourcer i forbindelse med den fælles beskæftigelsesstrategi. Den generelle Strukturfondsforordning 1260/99 sætter sammen med Socialfondsforordningen 1784/99 rammerne for indsatsen i perioden 2000-2006.

Det såkaldte Mål 3 program, EnkeltProgrammeringsDokumentet EPD, opstiller en overordnet ramme for Socialfondsindsatsen i Danmark, jf. NAP 2000.

EPD'et suppleres af et Programtillæg, som fastlægger de aktuelt prioriterede indsatsområder, som det fremgår af nedenstående tabel C1.

Samtidig deltager Socialfonden sammen med Regionalfonden i en indsats for kompetenceudvikling af kernearbejdskraften i de såkaldte Mål 2 områder, der er regioner med strukturproblemer.

Endelig indgår det såkaldte EQUAL-program, hvis formål er at bekæmpe forskelsbehandling i adgangen til og på arbejdsmarkedet.

Tabel C1 Fordeling af Socialfondsmidler under Mål 3, Mål 2 og EQUAL, 2000-2006.

Mål 3	ESF 2000-2006 Million EUR	Pct af EPD	Total år 2000 Million EUR	ESF år 2000 Million EUR
Prioritet 1 Aktiv arbejdsmarkedspolitik	**97,344**	26%	27,324	**13,662**
1.1 Aktiv arbejdsmarkedspolitik	97,344		27,324	13,662
Prioritet 2 Lige muligheder for adgang til arbejdsmarkedet	**104,713**	27%	29,393	**14,662**
2.1 Indslusning	97,344		28,358	13,662
2.2 Global tilskud	7,370		1,034	1,034
Prioritet 3 Kompetenceudvikling	**135,002**	36%	37,895	**1 8,947**
3.1 Foregribelse og effekt	13,500		3,789	18,947
3.2 Kvalifikationer og fleksibilitet	94,502		26,526	13,263
3.3 Forbedring af uddannelse & rådgivning	27,000		7,579	3,789
Prioritet 4 Iværksætteri	**30,316**	8%	8,510	**4,255**
Iværksætteri	30,316		8,510	4,255
Prioritet 5 Teknisk assistance	**11,578**	3%	3,250	**1,625**
Teknisk assistance			3,250	1,625
Total Mål 3 EPD	**378,953**	100%	106,371	**53,187**
Mål 2				
Prioritet 3 Kompetenceudvikling	**52,292**		**16,748**	**7,426**
3.1 Kompetenceudvikling i virksomheder mv.	31,534			
3.2 Udvikling af strategiske infrastrukturer	16,008			
3.3 Kvalitetsoptimering	4,750			
Prioritet 5 Teknisk assistance	**2,562**			**0,360**
Teknisk assistance	2,562			0,360
Total ESF i Mål 2 EPD	**54,854**	29%		**7,786**
Equal	**27,508**			
6804A. Indvandrere og flygtninges integration/muligheder på arb. m.	10,017			
B. Nedbrydning af kønsopdelt arb. m	10,016	33,5%		
C. Socialt marginaliseredes integration/muligheder på arb. m.	4,485	15%		
D. Asylansøgeres integration/muligheder på arb. m.	2,990	10%		
Prioritet 5 Teknisk assistance	**2,392**	8%		
Teknisk assistance	2,392			
Total Equal CIP	**29,900**	100%		

Afsnit C.2 Indførelse af en ny arbejdsmiljøafgift
Danmark søger til stadighed at sikre gode - og bedre - arbejdsmiljøforhold. I forlængelse af Finanslovsforhandlingerne for 2001 er indgået aftale om en forstærket indsats på dette område. Det nye initiativ tager udgangspunkt i dels økonomiske tilskyndelser for virksomhederne til at øge opmærksomheden på arbejdsmiljøforhold, dels - og i sammenhæng hermed - en øget rådgivningsindsats.

De økonomiske incitamenter tilvejebringes ved en kombination af følgende elementer: En arbejdsmiljøafgift, der er sammensat af dels et bidrag pr. medarbejder for alle virksomheder, dels et bidrag, der afspejler de erstatninger for arbejdsulykker og erhvervssygdomme, som Arbejdsskadestyrelsen har tilkendt. Et gebyrfinansieret, intensiveret tilsyn med virksomheder i brancher, der er særligt belastet af et dårligt arbejdsmiljø. Og endelig en certificerings- og tilskudsordning for virksomheder, der har særligt gode arbejdsmiljøforhold. Certificerede virksomheder vil modtage et tilskud, der modsvarer afgiften og som samtidig indebærer, at de ikke omfattes af det gebyrbelagte, intensiverede tilsyn.

Samspillet mellem brug af en arbejdsmiljøafgift, et gebyrbelagt, intensiveret tilsyn med virksomheder i særligt belastede brancher og en certificerings- og tilskudsordning har en række positive effekter, herunder ikke mindst at virksomhederne prioriterer arbejdet for at sikre et godt arbejdsmiljø.

Modellen indebærer, at den enkelte virksomhed ikke vil opleve en øget belastning i det omfang, at den certificeres; udover udgifter i forbindelse med certificering. Mindre virksomheder vil samtidig få mulighed for støtte til hel eller delvis dækning af udgifter ved certificering.

For indeværende er arbejdsmiljøafgiften iværksat. Afgiftens to dele er henholdsvis en årlig afgift på 65 kr. pr. fuldtidsansat, som opkræves fra alle arbejdsgivere samt en årlig afgift på 280 mio. kr., der opkræves forholdsmæssigt fra bl.a. forsikringsselskaber og selvforsikrede virksomheder.

Afsnit C.3 Aktiveringsudgifterne i dagpenge- og kontanthjælpsystemet 1994 - 2000
Regeringen har fortsat udbygningen af aktivlinien i arbejdsmarkedspolitikken. De samlede udgifter til aktivering i dagpenge- og kontanthjælpssystemet fremgår af tabel C2. Aktiveringsudgifterne i dagpengesystemet er 1.5 mia.kr. mindre i 2000, set i forhold til 1999. Mindreudgiften kan henføres til et fald i aktiveringsomfanget i 2000 i forbindelse med indførelsen af et nyt edb-system i AF-systemet, jf. afsnit B.1.

Tabel C2. Offentlige udgifter til aktivering i dagpenge- (forsikrede) og kontanthjælpssystemet (ikke-forsikrede), årene 1994-2000.

Mio. kr. (2000-prisniveau)	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Dagpengesystemet; Aktiveringsydelser i alt:	6.800	8.500	9.900	9.000	9.700	11.000	9.500
Kontanthjælpssystemet; Aktiveringsydelser, i alt:	12.235	10.712	10.143	9.869	9.276	8.657	8.538
I alt:	***19.035***	***19.212***	***20.043***	***18.869***	***18.976***	***19.657***	***18.038***

Bilag A. Uddybende statistiske oplysninger

Bilagstabel 1:

Amtsopdelt ledighed 1993-2000. Procent af arbejdsstyrken.

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Hovedstadsregionen	11,6	12	10,9	9,2	8	6,4	5,1	4,6
Københavns kommune	16	16,6	15,4	13,3	11,5	9,2	7,1	6
Frederiksberg kommune	13,2	13,2	12	10,2	9,2	7,6	5,9	5,4
Københavns Amt	10,3	10,6	9,3	7,9	7,1	5,6	4,4	4,2
Frederiksborg	9,4	9,7	8,5	6,9	6	4,8	4	3,7
Roskilde	9,8	9,7	9	7,2	6	4,9	4,1	3,8
Vestsjællands	12,9	13	11	9,3	8,4	6,8	5,8	5,6
Storstrøm	14	14,3	12,2	10,6	9,7	8,3	7,4	6,7
Bornholm	13,8	13,3	12,4	11,5	11,9	10,5	9,7	8,8
Fyn	14,1	14,1	11,1	8,9	8	6,7	6,8	6,5
Sønderjylland	11,4	10,8	8,2	7,2	6,7	5,4	5,3	5,2
Ribe	11	9,9	7,8	7	6,2	5,2	4,9	4,6
Vejle	11,8	11,3	8,9	7,6	6,9	6	5,1	4,8
Ringkøbing	9,9	8,8	6,9	6,4	5,8	4,8	4,2	4,1
Århus	13	12,8	10,6	9,3	8,5	7,2	6,3	6,3
Viborg	10,6	9,6	7,8	7,2	6,3	5,1	4,5	4,6
Nordjyllands	15,6	15,1	12,9	10,7	9,4	8,1	7,1	7,2
I alt	12,4	12,3	10,4	8,9	7,9	6,6	5,7	5,4

Kilde: Danmarks Statistik

Bilag A. Uddybende statistiske oplysninger

Bilagstabel 2:

Retningslinie 1: Unge skal påbegynde en handlingsplan inden 6 måneders ledighed – Input og output indikatorer

	I alt	Mænd	Kvinder
(A) Antal unge nyledige:			
1999	21.975	11.803	10.172
1998	24.784	13.129	11.655
(B) Antal nyledige (A), der stadig var ledige efter 6 måneder			
2. halvår 1999 - 1. halvår 2000	2.102	1.002	1.100
2. halvår 1998 - 1. halvår 1999	2.552	1.113	1.439
Andel (B)/(A) output-indikator			
2. halvår 1999 - 1. halvår 2000	0,10	0,08	0,11
2. halvår 1998 - 1. halvår 1999	0,10	0,08	0,12
(C) Antal nyledige (A), som har fået en handlingsplan inden for 6 måneder			
2. halvår 1999 - 1. halvår 2000	1.051	529	522
2. halvår 1998 - 1. halvår 1999	1.247	585	662
Andel (C)/(A)			
2. halvår 1999 - 1. halvår 2000	0,05	0,05	0,05
2. halvår 1998 - 1. halvår 1999	0,05	0,04	0,06
(D) Antal nyledige, der stadig var ledige efter 6 måneder ((B), og som ikke har fået en handlingsplan			
2. halvår 1999 - 1. halvår 2000	1.694	801	893
2. halvår 1998 - 1. halvår 1999	2.148	933	1.215
Andel (D)/(B)			
2. halvår 1999 - 1. halvår 2000	0,81	0,80	0,81
2. halvår 1998 - 1. halvår 1999	0,84	0,84	0,84

Kilde: DREAM-analyseregistret

Anmærkning: *Nyledige* defineres som personer, der i løbet af året er påbegyndt ledighed, og som ikke har haft ledighed den foregående årsperiode. *6 måneders ledighed* defineres som 26 uger, hvor personen har været uafbrudt i ledighed eller aktivering.

Bilag A. Uddybende statistiske oplysninger

Bilagstabel 3:

Retningslinie 1: Unge skal påbegynde en handlingsplan inden 6 måneders ledighed – Data til måling af indsatsens omfang.

	I alt	Mænd	Kvinder
Gennemsnitligt antal forsikrede unge ledige			
2000	6.681	3.436	3.245
1999	8.286	4.234	4.052
1998	10.031	4.759	5.272
Antal forsikrede unge nyledige (mål-gruppen)			
1999	21.975	11.803	10.172
1998	24.784	13.129	11.655
Forsikrede unge ledige, der er påbe-gyndt en aktivitet inden 6 måneders le-dighed, fordelt på aktivitetstype:			
1. halvår 1999- 1. halvår 2000			
Uddannelse og vejledning	320	154	166
Jobtræning, privat	26	14	12
Jobtræning, offentlig	24	8	16
Uoplyst	38	25	13
I alt	408	201	207
1. halvår 1998 - 1. halvår 1999			
Jobtræning	82	36	46
Uddannelse	275	123	152
Jobsøgning/vejledning	18	10	8
I alt	375	169	206

Kilde: DREAM-analyseregistret

Anmærkning: Fordelingen på *aktivitetstyper* tager udgangspunkt i den angivne første aktivitet i handlingsplanen. Fordelingen viser således fordelingen på aktivitetstyper i de handlingsplaner, der er afgivet inden 6 måneders ledighed.

Bilag A. Uddybende statistiske oplysninger

Bilagstabel 4:

Retningslinie 1: Voksne skal påbegynde en handlingsplan inden 12 måneders ledighed – Input og output indikatorer

	I alt	Mænd	Kvinder
(A) Antal voksne nyledige:			
1999	147.696	67.815	79.881
1998	127.469	64.413	63.056
(B) Antal nyledige (A), der stadig var ledige efter 12 måneder			
2000	6.985	2.982	4.003
1999	5.498	2.547	2.951
Andel (B)/(A) output-indikator			
2000	0,05	0,04	0,05
1999	0,04	0,04	0,05
(C) Antal nyledige (A), som har fået en handlingsplan inden for 12 måneder			
2000	10.175	3.966	6.209
1999	14.391	5.362	9.029
Andel (C)/(A)			
2000	0,07	0,06	0,08
1999	0,11	0,08	0,14
(D) Antal nyledige, der stadig var ledige efter 12 måneder (B), og som ikke har fået en handlingsplan			
2000	5.108	2.323	2.785
1999	4.166	1.982	2.184
Andel (D)/(B)			
2000	0,73	0,78	0,70
1999	0,76	0,78	0,74

Kilde: DREAM-analyseregistret
Anmærkning: Som bilagstabel 2

Bilag A. Uddybende statistiske oplysninger

Bilagstabel 5:

Retningslinie 1: Voksne skal påbegynde en handlingsplan inden 12 måneders ledighed – Data til måling af indsatsens omfang.

	I alt	Mænd	Kvinder
Gennemsnitligt antal forsikrede voksne ledige			
2000	122.062	53.607	68.455
1999	123.280	54.238	69.042
1998	143.403	60.414	82.989
Antal forsikrede voksne nyledige (mål-gruppen)			
1999	147.696	67.815	79.881
1998	127.469	64.413	63.056
Forsikrede voksne ledige, der er påbe-gyndt en aktivitet inden 12 måneders ledighed, fordelt på aktivitetstype[1]:			
2000:			
Uddannelse og vejledning	1690	583	1106
Jobtræning, privat	50	30	20
Jobtræning, offentlig	65	11	54
Uoplyst	72	34	38
I alt	1876	659	1218
1999:			
Jobtræning	177	91	86
Uddannelse	982	397	585
Jobsøgning/vejledning	79	31	48
I alt	1.238	519	719

Kilde: DREAM-analyseregistret
Noter: Som tabel 3
1: Som følge af at kilden til dataindberetningen til DREAM-analyseregistret er ændret, er kategori-inddelingen anderledes i 1999 end 1998.

Bilag A. Uddybende statistiske oplysninger

Bilagstabel 6:

Retningslinie 2: Mindst 20% af de ledige skal være i aktivering - Gennemsnitligt antal deltagere i aktivering

	I alt	Mænd	Kvinder
(F) Gennemsnitligt antal forsikrede ledige			
2000	128.765	57.031	71.734
1999	131.585	58.451	73.134
Gennemsnitligt antal deltagere i aktive foranstaltninger (E), som påbegyndte som ledige. Fordelt på aktiveringstype			
2000			
Jobtræning	15.680	5.986	9.694
Uddannelse	37.900	13.472	24.429
Etableringsydelse	670	330	340
(E) I alt	54.250	19.788	34.463
1999			
Jobtræning	18.954	7.183	11.771
Uddannelse	39.808	14.118	25.832
Etableringsydelse	2.898	1.588	1.310
(E) I alt	61.660	22.889	38.913
Andelen (E)/(E+F) – inputindikator (nye definition af aktiveringsgraden)			
2000	0,30	0,26	0,32
1999	0,32	0,28	0,35
Andelen (E)/(F) – inputindikator (tidligere definition af aktiveringsgraden)			
2000	0,42	0,35	0,48
1999	0,47	0,39	0,53
(G) Antal afsluttede aktiveringsforløb			
1999	101.575	37.876	63.699
1998	100.605	33.316	67.289
(H) Antal afsluttede aktiveringsforløb, hvor personen stadig er ledig 3 hhv. 6 måneder efter afslutningen af aktiveringsforløbet			
Efter 3 måneder			
1999	28.560	11.565	16.995
1998	25.697	9.259	16.438
Efter 6 måneder			
1999	24.377	9.902	14.475
1998	13.466	4.918	8.548
Andel (H)/(G) - outputindikator			
Efter 3 måneder			
1999	0,28	0,31	0,27
1998	0,26	0,28	0,24
Efter 6 måneder			
1999	0,24	0,26	0,23
1998	0,13	0,15	0,13

Kilde: Danmark Statistik (AMFORA-statistik) og DREAM-analyseregistret
Anmærkning: E er defineret som antal deltagere i aktivering, som tidligere var ledige. Der indgår ikke personer som tidligere var i beskæftigelse, da disse ikke tilbydes aktivering. Jf. de nye definitioner af retningslinje 2. Grad for tilbagevenden til ledighed efter aktiveringsforløb

Bilag A. Uddybende statistiske oplysninger

Bilagstabel 7:

Nøgletal for EUD Praktikpladsområdet 1993 – 2000

		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Søgebestand	Absolut	10.516	9.298	7.600	7.346	7.227	7.900	8.500	8.508
	Indeks	100	88	72	70	69	75	81	81
Skolepraktik-bestand	Absolut	3.700	3.880	3.304	2.957	3.265	3.444	4.368	5.432
	Indeks	100	105	89	80	88	92	118	147
Indgåede aftaler for hele året	Absolut	34.094	36.734	39.600	38.274	31.228	34.544	30.981	31.702
	Indeks	100	108	116	112	92	101	91	93

Kilde: Undervisningsministeriet.
Anmærkning: Bestandstallene (søgebestand og skolepraktikbestand) opgjort som gennemsnit for bestanden målt ultimo hver måned i hvert af årene 1993-1998. For 1999 mangler søgebestand for månederne marts – juni pga. registeromlægning. Det viste absolutte tal for søgebestanden for 1999 er gennemsnittet af de tilgængelige månedstal.

Bilagstabel 8:

Andel af arbejdsstyrken (i pct.), der har modtaget undervisning inden for de sidste 4 uger, fordelt på beskæftigelsesstatus og køn, årene 1995-1999.

	1995	1996	1997	1998	1999
Mænd i arbejdsstyrken	19,6	19,5	20,3	20,4	20,9
- beskæftigede	19,2	19,2	20,0	19,8	20,4
- ledige	25,4	24,6	25,7	32,9	32,1
Kvinder i arbejdsstyrken	24,6	25,1	26,3	27,3	27,3
- beskæftigede	24,3	24,7	26,0	26,7	26,6
- ledige	27,4	30,3	30,2	35,8	37,2
Arbejdsstyrken, i alt	21,9	22,0	23,0	23,6	23,9
- beskæftigede	21,5	21,7	22,7	23,0	23,2
- ledige	26,5	27,7	28,3	34,5	34,9

Kilde: Særkørsel hos Danmarks Statistik på grundlag af arbejdskraftsundersøgelserne.
Anmærkning: Uddannelser og kurser, der kan være relevante for det nuværende eller et muligt fremtidigt job er medtaget. Efteruddannelseskurser for beskæftigede er medtaget uanset om kurset er gennemført på arbejdspladsen eller på et kursussted uden for arbejdspladsen. Lærlinge/elever under 25 år er medregnet i arbejdsstyrken, men er ikke medregnet i personer, der har modtaget undervisning.

Bilag B. Arbejdsformidlingens kontakt med den ledige i dagpengeperioden

Ledige i aktivperioden er omfattet af ret og pligt til aktivering. Tilsvarende gælder ikke for ledige i dagperioden. Det er dog ikke således, at den ledige først får kontakt med Arbejdsformidlingssystemet i aktivperioden. I dagpengeperioden er nedennævnte "forpligtelser" eller kontakt med den ledige derimod regelfastsat på følgende områder:

Ved tilmelding giver Arbejdsformidlingen den arbejdssøgende information om Arbejdsformidlingens servicetilbud, kontakten med Arbejdsformidlingen samt om forpligtelser i forhold til Arbejdsformidlingen, herunder om afmelding, jf. § 19, stk. 1, i bekendtgørelse nr. 1158 af 29. december 1999 om en aktiv arbejdsmarkedsindsats.

Arbejdsformidlingen skal så tidligt som muligt informere de ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse om muligheden for at modtage vejleding om mulighederne for beskæftigelse og uddannelse samt om muligheden for at få udarbejdet en individuel handlingsplan, jf. § 38, stk. 2.

Arbejdsformidlingen skal senest 4 uger efter tilmeldingen registrere oplysninger om den arbejdssøgende af arbejds- og uddannelsesmæssig karakter , som er af betydning for at foretage formidling. Inden for erhvervsområder, hvor der er mangel på arbejdskraft, skal Arbejdsformidlingen foretage registreringen inden 2 uger, jf. § 19, stk. 2.

Arbejdsformidlingen skal afholde samtaler med ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse senest efter 3 måneders ledighed med henblik på en vurdering af, om den ledige umiddelbart kan formidles arbejde, eller om den ledige skal have andre tilbud, herunder om der skal tilbydes en tidlig fleksibel indsats efter § 7, jf. § 22, stk. 1.

Ledige skal have tilbagevendende kontakt med Arbejdsformidlingen. Arbejdsmarkedsrådet fastsætter generelle retningslinier for, hvorledes kontakten med den ledige vedligeholdes, hvis vedkommende ikke har haft registreret kontakt med Arbejdsformidlingen i en af Arbejdsmarkedsrådet fastsat periode, jf. § 23, stk. 1.

Arbejdsmarkedsrådet skal ud fra en vurdering af, hvem der har en særlig risiko for langvarig ledighed, fastsætte retningslinier for, hvilke ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse, der kan tilbydes en tidlig fleksibel indsats, jf. § 7.

Arbejdsmarkedsrådet kan beslutte, at indgå aftaler med uddannelsesinstitutioner om erhvervsrettede uddannelsesforløb, som ledige i dagpengeperioden kan deltage i med uddannelsesgodtgørelse uden udarbejdelse af en individuel handlingsplan. Hvis sådanne aftaler er indgået, har den ledige ret til at deltage, jf. §§ 6 og 135.

Ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse har i dagpengeperioden på begæring ret til at få udarbejdet en handlingsplan med henblik på eventuel yderligere uddannelse, når adgangen til 6 ugers uddannelse (orlov eller AMU) er benyttet, jf. § 134.

Den ledige har således også forinden ret- og pligt aktiveringen i aktivperioden tæt kontakt med Arbejdsformidlingssystemet både i forbindelse med kontaktforløbet og en eventuel tidlig aktivering.

Bilag C-1. Beskæftigelsesretningslinier 2001

Generelle målsætninger — skabe betingelser for fuld beskæftigelse i et videnbaseret samfund

Den omhyggelige opbygning de seneste ti år af makroøkonomiske rammer for stabilitet og vækst har sammen med en vedvarende indsats for at reformere arbejds- og kapitalmarkedet og markedet for varer og tjenesteydelser samt gode udsigter for verdensøkonomien skabt gunstige økonomiske udsigter for Den Europæiske Union, som vil gøre det muligt at nå nogle af dens væsentligste grundlæggende mål. Yderligere fremskridt kommer imidlertid ikke af sig selv; det kræver styring, engagement og en fælles indsats.

Derfor gik Det Europæiske Råd i Lissabon ind for fuld beskæftigelse som det grundlæggende mål for Den Europæiske Unions beskæftigelses- og arbejdsmarkedspolitik og forpligtede medlemsstaterne til at nå dette strategiske mål ved at gøre Den Europæiske Union til den mest konkurrencedygtige og dynamiske videnbaserede økonomi i verden, der er i stand til at sikre en bæredygtig økonomisk vækst med flere og bedre job og større social samhørighed. For at nå disse mål er det nødvendigt, at fællesskabet og medlemsstaterne samtidig gør en indsats. Det kræver også, at der fortsat gennemføres en effektiv og afbalanceret blanding af politikker, som indbyrdes støtter hinanden, på grundlag af en makroøkonomisk politik, strukturelle reformer, der er med til at skabe fleksible arbejdsmarkeder, som er i stand til at tilpasse sig, og fremme nyskabelser og konkurrenceevne samt en aktiv velfærdsstat, der fremmer udviklingen af de menneskelige ressourcer, medbestemmelse, social integration og solidaritet.

Hovedudfordringerne i forbindelse med Luxembourg-processen er at forberede overgangen til den videnbaserede økonomi, drage fordel af informations- og kommunikationsteknologien, modernisere den europæiske samfundsmodel ved at investere i mennesker og bekæmpe social udstødelse samt fremme lige muligheder. or at få fuld beskæftigelse, hvilket blev fastsat som mål i Lissabon, bør medlemsstaterne lade deres foranstaltninger i medfør af retningslinjerne under de fire søjler indgå i en sammenhængende, overordnet strategi, der omfatter følgende generelle mål:

A. At øge beskæftigelsesmulighederne og skabe tilstrækkeligt incitament blandt alle, der er villige til at påtage sig lønnet arbejde, med henblik på at skabe fuld beskæftigelse, idet det erkendes, at medlemsstaterne har forskellige udgangspunkter, og at fuld beskæftigelse er et mål for den generelle nationale økonomiske politik. Med henblik herpå bør medlemsstaterne fastsætte nationale målsætninger for stigningen i beskæftigelsen for at bidrage til de samlede europæiske bestræbelser for i 2010 at nå en samlet beskæftigelsesfrekvens på 70 % og en beskæftigelsesfrekvens for kvinder på over 0 %. I forbindelse hermed bør der også tages hensyn til bestræbelserne for at forbedre jobkvaliteten.

B. Medlemsstaterne fastlægger overordnede og sammenhængende strategier for livslang ud dannelse for at hjælpe befolkningen med at få og ajourføre de kvalifikationer, der er nødven dige for at klare de økonomiske, sociale og arbejdsmarkedsmæssige forandringer gennem et helt arbejdsliv. Strategierne bør navnlig dække udviklingen af ordninger for grundlæggende uddannelse, videreuddannelse og videregående uddannelse samt erhvervsuddannelse for unge og voksne for at forbedre deres beskæftigelsesegnethed, tilpasningsevne og kvalifikationer samt deres deltagelse i det videnbaserede samfund. I forbindelse med disse strategier bør der sikres en koordinering af de offentlige myndigheders, virksomhedernes, arbejdsmarkedets parters og enkeltpersoners delte ansvar, med relevante bidrag fra civilsamfundet, for at bidrage til gennemførelsen af det videnbaserede samfund. Arbejdsmarkedets parter bør i den forbindelse forhandle og enes om foranstaltninger til forbedring af videre- og efteruddannelsen af voksne for at øge arbejdstagernes tilpasningsevne og virksomhedernes konkurrence-

evne. Medlemsstaterne bør derfor fastsætte en række nationale målsætninger for stigningen i investeringer i menneskelige ressourcer samt i deltagelsen i efter- og videreuddannelse (såvel formel som uformel) og jævnligt overvåge, hvilke fremskridt der gøres for at nå disse mål.

C. Medlemsstaterne etablerer et overordnet partnerskab med arbejdsmarkedets parter om gennemførelsen, overvågningen og opfølgningen af beskæftigelsesstrategien. Arbejdsmarkedets parter på alle niveauer opfordres til at øge deres indsats til støtte for Luxembourg-processen. Inden for de generelle rammer og de målsætninger, der er fastsat i medfør af disse retnings linjer, opfordres arbejdsmarkedets parter til i overensstemmelse med deres nationale tradition og praksis at iværksætte deres egen proces for gennemførelse af de retningslinjer, de har hovedansvaret for, indkredse de emner, de vil forhandle om, og regelmæssigt rapportere om de fremskridt, der gøres, hvilket om ønsket kan indgå som led i de nationale handlingsplaner, samt om virkningerne af deres indsats vedrørende beskæftigelsen og arbejdsmarkedets funktion. Arbejdsmarkedets parter på europæisk plan opfordres til at fastlægge deres bidrag og overvåge, fremme og støtte den indsats, der gøres på nationalt plan.

D. Ved omsættelsen af retningslinjerne for beskæftigelsen i de nationale politikker vil medlems staterne tage behørigt hensyn til alle fire søjler og til de generelle målsætninger ved at foretage en afbalanceret prioritering, idet de respekterer, at retningslinjerne hænger nøje sammen og har samme værdi. Ved hjælp af de nationale handlingsplaner vil der blive udviklet en beskæftigelsesstrategi (som indebærer integration af ligestillingsaspektet), som bl.a. omfatter indkredsning af blandingspolitikken på grundlag af de fire søjler og de generelle mål, som tydeliggør, hvorledes de politiske initiativer under de forskellige retningslinjer er struktureret, for at nå de langsigtede mål. Ved gennemførelsen af strategien vil der blive taget hensyn til den regionale dimension og til de regionale forskelle ved fastsættelse af differentierede politikker eller mål, idet opfyldelsen af de nationale mål og princippet om ligestilling over holdes fuldt ud. Tilsvarende bør medlemsstaterne, uden at det i øvrigt berører den generelle ramme, navnlig koncentrere sig om visse af strategiens aspekter med henblik på at imødekomme de særlige behov, der følger af situationen på deres arbejdsmarked.

E. Medlemsstaterne og Kommissionen bør styrke udviklingen af fælles indikatorer for på en hensigtsmæssig måde at evaluere de fremskridt, der gøres i forbindelse med alle fire søjler, og støtte fastsættelsen af benchmarks og indkredsningen af god praksis. Arbejdsmarkedets parter opfordres til at fastsætte hensigtsmæssige indikatorer og benchmarks og udvikle statistiske databaser til brug ved målingen af de fremskridt, der gøres i forbindelse med den ind sats, de har ansvaret for.

I. Forbedring af beskæftigelsesegnethed

En indsats mod ungdomsarbejdsløshed og forebyggelse af langtidsledighed

For at påvirke tendenserne i ungdomsarbejdsløsheden og langtidsledigheden vil medlemsstaterne øge deres indsats for at udvikle forebyggende strategier med fokus på beskæftigelsesegnetheden, som tager udgangspunkt i en tidlig indkredsning af den enkeltes behov. Inden for en frist, som de enkelte medlemsstater fastsætter, dog højst to år, som — med forbehold af revisionen af retningslinjerne om to år — kan være længere i medlemsstater med særlig høj arbejdsløshed, sørger de for følgende:

1. Der tilbydes alle arbejdsløse en ny start — for unges vedkommende inden de har været arbejdsløse i seks måneder, og for voksnes vedkommende inden de har været arbejdsløse i 12 måneder — i form af uddannelse, omskoling, jobtræning, arbejde eller andre foranstaltninger, herunder, mere generelt, ledsagende individuel erhvervsvejledning og rådgivning, som kan fremme deres integration på arbejdsmarkedet.

   Disse forebyggende foranstaltninger og foranstaltninger til forbedring af beskæftigelsesegnetheden bør kombineres med foranstaltninger med henblik på at mindske antallet af langtidsledige ved at fremme deres reintegration på arbejdsmarkedet.

   I den forbindelse bør medlemsstaterne fortsætte moderniseringen af deres offentlige arbejdsformidlinger, idet de navnlig overvåger, hvilke fremskridt der gøres, fastsætter klare tidsfrister og sørger for passende efteruddannelse af de ansatte. Medlemsstaterne bør fremme samarbejde med andre tjenesteydere, så strategien for forebyggelse af arbejdsløshed og for aktivering bliver mere effektiv.

En mere beskæftigelsesvenlig strategi — understøttelses-, skatte- og uddannelsessystemerne

Understøttelses-, skatte- og uddannelsessystemerne bør — hvor det viser sig nødvendigt — gennemgås og tilpasses med henblik på aktivt at forbedre de arbejdsløses beskæftigelsesegnethed. Endvidere bør disse systemer indbyrdes påvirke hinanden med henblik på at fremme tilbagevenden til arbejdsmarkedet af personer, som ikke er erhvervsaktive, og som er villige og i stand til at tage et arbejde. Der bør lægges særlig vægt på at fremme incitamenter for arbejdsløse eller personer, som ikke er erhvervsaktive, for at få dem til at søge og tage arbejde samt foranstaltninger med henblik på at forbedre deres kvalifikationer og øge beskæftigelsesmulighederne, navnlig for dem, der har de største problemer.

2. Hver medlemsstat vil:

   - revidere og i givet fald omlægge sit understøttelses- og skattesystem for at begrænse fattigdomsfælderne og tilskynde ledige og andre uden for arbejdsmarkedet til at søge og tage arbejde eller træffe foranstaltninger med henblik på at forbedre deres beskæftigelsesegnethed og tilskynde arbejdsgiverne til at skabe nye arbejdspladser.
   - bestræbe sig på væsentligt at forøge andelen af ledige og andre ikke erhvervsaktive, som deltager i aktive foranstaltninger, der kan forbedre deres beskæftigelsesegnethed, for at sikre en effektiv integration på arbejdsmarkedet, og forbedre resultaterne, effekten og omkostningseffektiviteten af sådanne foranstaltninger.
   - fremme en række foranstaltninger for arbejdsløse og ikke erhvervsaktive, således at de erhverver eller ajourfører deres færdigheder, herunder inden for informations- og kommunikationsteknologi, for derved at lette deres adgang til arbejdsmarkedet og mindske kløften mellem arbejdstagernes kvalifikationer og de kvalifikationer, der efterspørges på arbejdsmarkedet. Hver medlemsstat fastsætter med henblik herpå et mål for aktive foranstaltninger, der omfatter uddannelse af arbejdsløse, eller tilsvarende foranstaltninger for gradvis at nå gennemsnittet i de tre medlemsstater, der er længst fremme, og mindst 20 %.

Fastlæggelse af en strategi til forlængelse fa den erhvervsaktive alder

Der er behov for tilbundsgående ændringer i den fremherskende holdning på arbejdsmarkedet til ældre arbejdstagere samt for en revision af skatteordningerne og de sociale ordninger for at sikre fuld beskæftigelse, bidrage til at garantere, at de sociale sikringsordninger er rimelige og bæredygtige, og for bedst muligt at udnytte de ældre arbejdstageres erfaringer.

3. Medlemsstaterne vil derfor — i givet fald i samarbejde med arbejdsmarkedets parter — udvikle strategier for at forlænge den erhvervsaktive alder med henblik på at øge ældre arbejdstageres evne og incitament til at blive på arbejdsmarkedet længst muligt, navnlig ved:

   - at vedtage positive særforanstaltninger for at bevare ældre arbejdstageres arbejdsevne og kvalifikationer, ikke mindst på et videnbaseret arbejdsmarked, især ved at sikre tilstrækkelig adgang til uddannelse og erhvervsuddannelse, for at indføre fleksible arbejdsordninger som f.eks. deltidsarbejde, hvis arbejdstagerne ønsker det, og for at skabe øget bevidsthed hos arbejdsgiverne om potentialet af ældre arbejdstagere
   - at revidere skatteordningerne og de sociale ordninger for at fjerne initiativhæmmende ordninger og gøre det mere attraktivt for ældre arbejdstagere fortsat at deltage på arbejdsmarkedet.

Udvikling af kvalifikationer til det nye arbejdsmarked indenfor rammerne af livslang uddannelse

Effektive og velfungerende uddannelsessystemer, der er lydhøre for arbejdsmarkedets behov, er nøglen til udviklingen af en videnbaseret økonomi og bedre beskæftigelse på et højere niveau. De er også væsentlige for at sikre livslang uddannelse og således bane vejen for en blød overgang fra skole til arbejde, danne grundlaget for produktive menneskelige ressourcer med grundlæggende og specifikke kvalifikationer og sætte arbejdstagerne i stand til positivt at tilpasse sig de sociale, arbejdsmarkedsmæssige og økonomiske forandringer. At udvikle arbejdsstyrkens beskæftigelsesevne indebærer, at enkeltpersoner får kvalifikationer, der gør dem i stand til at få adgang til og udnytte fordelene ved det videnbaserede samfund, at der tages fat på problemet med kløften mellem arbejdstagernes kvalifikationer og de kvalifikationer, der efterspørges på arbejdsmarkedet, og at det forhindres, at kvalifikationerne bliver ubrugelige som følge af arbejdsløshed, manglende deltagelse på arbejdsmarkedet og udstødelse hele livet igennem.

4. Medlemsstaterne opfordres derfor til at forbedre kvaliteten af deres uddannelses- og erhvervsuddannelsessystemer samt de relevante læseplaner, herunder sikring af passende vejledning i forbindelse med såvel grunduddannelsen som den livslange uddannelse, at modernisere og effektivisere praktikantsystemerne og uddannelsen på arbejdspladsen, og at fremme udviklingen af lokale mangesidige uddannelsescentre for:

   - at sikre unge de grundlæggende færdigheder, der er relevante for arbejdsmarkedet, og som er nødvendige for livslang uddannelse
   - at begrænse analfabetisme blandt unge og voksne og i betydelig grad mindske antallet af unge, der tidligt går ud af skolen. Der bør i særlig grad tages hensyn til unge med indlæringsvanskeligheder og uddannelsesmæssige problemer. Medlemsstaterne vil i den forbindelse udvikle foranstaltninger med henblik på i 2010 at have halveret antallet af de 18 til 24-årige, som kun har afsluttet den obligatoriske skolegang, og som ikke længere er under uddannelse

- at fremme mulighederne for voksnes adgang til livslang uddannelse, herunder arbejdstagere med atypiske kontrakter, for at øge andelen af voksne i den arbejdsdygtige alder (25 til 4-årige), der på et hvilket som helst tidspunkt deltager i uddannelseskurser. Medlemsstaterne bør fastsætte mål med henblik herpå.

For at lette mobiliteten og fremme livslang uddannelse bør medlemsstaterne forbedre anerkendelsen af kvalifikationer og af den viden og de færdigheder, der er erhvervet.

5. Medlemsstaterne vil sigte mod at udvikle internetbaseret undervisning for alle borgere. Medlemsstaterne vil navnlig sikre, at alle skoler inden udgangen af 2001 har adgang til Internettet og til multimediefaciliteter, og at alle de nødvendige lærere inden udgangen af 2002 er uddannet i at anvende disse teknologier for at give alle elever et bredt kendskab til IT.

Aktive politikker for at udvikle »jobmatching« og forebygge og bekæmpe flaskehalsproblemer

I alle medlemsstaterne findes der arbejdsløshed og udstødelse fra arbejdsmarkedet, samtidig med at der i bestemte sektorer, erhverv og regioner er mangel på arbejdskraft. Med den forbedrede beskæftigelsessituation og de stadig hurtigere teknologiske forandringer vokser disse flaskehalsproblemer. En utilstrækkelig aktiv politik for at forebygge og bekæmpe den begyndende mangel på arbejdskraft vil skade konkurrenceevnen, øge faren for inflation og opretholde en høj grad af strukturel arbejdsløshed.

6. Medlemsstaterne vil, i givet fald i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, øge indsatsen for at indkredse og forebygge de begyndende flaskehalse, navnlig ved:

- at udvikle arbejdsformidlingernes evne til at finde arbejdstagere med de kvalifikationer, der passer til jobbene
- at tilrettelægge strategier for at undgå mangel på kvalifikationer
- at fremme erhvervsmæssig og geografisk mobilitet
- at forbedre arbejdsmarkedernes funktion ved at forbedre databaserne over job og uddannelsesmuligheder, som bør være koblet sammen på europæisk plan, og anvende de moderne informationsteknologier og de erfaringer, der allerede findes på europæisk plan.

Bekæmpelse af forskelsbehandling og fremme af social integration gennem adgang til beskæftigelse

Mange grupper og enkeltpersoner har særlige problemer med at erhverve relevante kvalifikationer og få adgang til og forblive på arbejdsmarkedet. Dette kan øge risikoen for udstødelse. Der er behov for en sammenhængende politik, der fremmer den sociale integration ved at støtte dårligt stillede gruppers og enkeltpersoners integration på arbejdsmarkedet, og som bekæmper forskelsbehandling i forbindelse med adgangen til, og på, arbejdsmarkedet.

7. Hver medlemsstat vil:

- indkredse og bekæmpe enhver form for forskelsbehandling i forbindelse med adgang til arbejdsmarkedet og til uddannelse

- iværksætte effektive forebyggende og aktive politiske foranstaltninger for at fremme integration på arbejdsmarkedet af grupper og enkeltpersoner, som er i risikogruppen eller er dårligt stillede, for at undgå marginalisering, skabelse af »fattige arbejdstagere«, og at de glider ind i udstødelse
- gennemføre hensigtsmæssige foranstaltninger for at dække de handicappedes, de etniske minoriteters og de vandrende arbejdstageres behov i forbindelse med deres integration på arbejdsmarkedet, og i givet fald fastsætte nationale målsætninger med henblik på herpå.

II. Udvikling af iværksætterkultur og lokal jobskabelse mv.

Start og drift af egen virksomhed gøres lettere

Udvikling af nye virksomheder generelt og bidrag til små og mellemstore virksomheders vækst i særdeleshed er vigtige elementer i forbindelse med jobskabelse og for udvidelsen af uddannelsesmulighederne for unge. Denne proces bør fremmes ved at gøre iværksættertanken mere markant i hele samfundet og i undervisningsforløbet ved at indføre en klar, varig og pålidelig lovgivning og ved at forbedre vilkårene for udvikling af og adgang til markederne for risikovillig kapital. Medlemsstaterne bør endvidere mindske og forenkle de administrative byrder og skattetrykket på små og mellemstore virksomheder. Det er nødvendigt at forbedre forebyggelsen af sort arbejde.

8. Medlemsstaterne vil lægge særlig vægt på i betydelig grad at mindske de generelle omkostninger og administrative byrder for virksomheder, navnlig når en virksomhed etableres, og når der ansættes yderligere arbejdstagere. Medlemsstaterne bør desuden ved udformningen af nye bestemmelser vurdere disses potentielle virkninger for virksomhedernes administrative byrder og generelle omkostninger.

9. Medlemsstaterne vil fremme iværksætteraktiviteter

   - ved at undersøge og mindske alle hindringer i skatteordninger og sociale sikringsordninger for at begynde som selvstændig og for at etablere små virksomheder
   - ved at fremme uddannelse med henblik på iværksætteraktiviteter og arbejde som selvstændig, målrettede støttetjenester samt uddannelse af nuværende og fremtidige virksomhedsejere
   - ved i samarbejde med arbejdsmarkedets parter at bekæmpe sort arbejde og fremme omdannelsen af dette arbejde til normalt arbejde ved brug af alle relevante midler, herunder lovgivningsmæssige foranstaltninger, incitamenter og reform af skatte- og understøttelsessystemer.

Nye beskæftigelsesmuligheder i det videnbaserede samfund og i servicesektoren

Hvis Den Europæiske Union skal have held til at løse beskæftigelsesproblemet, skal alle potentielle kilder til beskæftigelse og ny teknologi udnyttes effektivt. Det er nødvendigt at skabe gunstige rammer for innovative virksomheder, da de kan yde et væsentligt bidrag til at mobilisere jobskabelsespotentialet i det videnbaserede samfund. Der findes navnlig et betydeligt potentiale i servicesektoren. Med henblik herpå gælder følgende:

10. Medlemsstaterne vil fjerne hindringerne for levering af tjenesteydelser og udvikle betingelserne for fuldt ud at udnytte beskæftigelsespotentialet i hele rækken af tjenester inden for servicesektoren til at skabe flere og bedre job. Det vil navnlig være hensigtsmæssigt at udnytte beskæftigelsespotentialet i det videnbaserede samfund og i miljøsektoren.

En regional og lokal indsats for beskæftigelsen

Det er nødvendigt at mobilisere alle aktører på regionalt og lokalt plan, herunder arbejdsmarkedets parter, for at gennemføre den europæiske beskæftigelsesstrategi ved at indkredse mulighederne for at skabe job på lokalt plan og ved at styrke partnerskaberne.

11. Medlemsstaterne vil:

- givet fald tage hensyn til den regionale udviklingsdimension i deres samlede beskæftigelsespolitik
- opfordre lokale og regionale myndigheder til at udvikle beskæftigelsesstrategier for fuldt ud at udnytte mulighederne for jobskabelse på lokalt plan og med henblik herpå fremme partnerskaber mellem alle de berørte aktører, herunder repræsentanter for civilsamfundet
- fremme foranstaltninger til fremme af den sociale økonomis konkurrencemæssige udvikling og muligheder for jobskabelse, navnlig levering af varer og tjenesteydelser i tilknytning til behov, som markedet endnu ikke kan tilfredsstille, og undersøge og mindske hindringerne for disse foranstaltninger
- styrke de offentlige arbejdsformidlingers rolle på alle niveauer ved at indkredse lokale beskæftigelsesmuligheder og forbedre de lokale arbejdsmarkeders funktion.

Skattereformer til fordel for beskæftigelse og uddannelse

Det er vigtigt at uddybe undersøgelsen af skattetrykkets indvirkning på beskæftigelsen og gøre skattesystemet mere beskæftigelsesvenligt ved at vende den langsigtede tendens til højere skatter og afgifter på arbejde. I forbindelse med skattereformer skal der desuden tages hensyn til behovet for at øge erhvervslivets, de offentlige myndigheders og enkeltpersoners egne investeringer i mennesker med henblik på de langsigtede virkninger heraf for beskæftigelsen og konkurrenceevnen.

12. Hver medlemsstat vil:

- om nødvendigt fastsætte et mål for en gradvis sænkning af det generelle skattetryk under hensyntagen til det aktuelle niveau, og i givet fald også fastsætte et mål for en gradvis sænkning af beskatningen af arbejdsomkostninger og arbejdsomkostninger, der ikke er forbundet med lønnen, især i forbindelse med ufaglært arbejde og lavtlønsarbejde; ved gennemførelsen af disse reformer bør det undgås, at saneringen af de offentlige finanser eller socialsikringsordningers langsigtede holdbarhed bringes i fare
- skabe incitament til og fjerne skattemæssige hindringer for investeringer i menneskelige ressourcer
- undersøge, om det er ønskeligt at anvende alternative skatteindtægter, bl.a. afgifter på energi og forurenende emissioner, idet der tages hensyn til markedstendenserne, især på oliemarkederne.

III. Øge virksomhedernes og deres ansattes tilpasningsevne

De muligheder, som skabes af den videnbaserede økonomi og udsigterne til bedre beskæftigelse på et højere niveau, kræver en efterfølgende tilpasning af tilrettelæggelsen af arbejdet, og at alle aktører, herunder virksomhederne, bidrager til gennemførelsen af strategierne for livslang uddannelse for at imødekomme arbejdstagernes og arbejdsgivernes behov.

Modernisering af arbejdets tilrettelæggelse

For at fremme moderniseringen af tilrettelæggelsen af arbejdet og arbejdsformerne bør der udvikles et stærkt partnerskab på alle relevante niveauer (europæisk, nationalt, sektorbestemt og lokalt samt i virksomhederne).

13. Arbejdsmarkedets parter opfordres til

- på alle relevante niveauer at forhandle og gennemføre aftaler til modernisering af arbejdets tilrettelæggelse, herunder også muligheden for smidige arbejdsformer, for at gøre virksomhederne produktive og konkurrencedygtige, samtidig med at der opnås den nødvendige ligevægt mellem fleksibilitet og sikkerhed, og jobbenes kvalitet øges. De emner, der kan komme på tale, er f.eks. indførelse af ny teknologi, nye arbejdsformer og arbejdstidspørgsmål som f.eks. opgørelse af arbejdstiden på årsbasis, nedsættelse af antallet af arbejdstimer, mindre overarbejde, udvikling af deltidsarbejde, mulighed for afbrydelser i karrieren samt andre spørgsmål vedrørende beskæftigelsessikkerhed, og
- inden for rammerne af Luxembourg-processen at udarbejde årsrapporter vedrørende de moderniseringsaspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdet, der er omfattet af forhandlinger, samt situationen med hensyn til deres gennemførelse og virkning for beskæftigelsen og arbejdsmarkedets funktion.

14. Medlemsstaterne vil, i givet fald i partnerskab med arbejdsmarkedets parter eller på grundlag af overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter:

- revidere de nuværende lovgivningsmæssige rammer og se nærmere på forslag til nye bestemmelser og incitamenter for at sikre sig, at de bidrager til at mindske beskæftigelsesmæssige hindringer, til at lette indførelsen af en moderniseret arbejdstilrettelæggelse og til at bistå arbejdsmarkedet med at tilpasse sig til de strukturelle forandringer i økonomien
- samtidig, under hensyntagen til, at beskæftigelsesformerne i stadig højere grad er forskellige, undersøge mulighederne for at medtage mere fleksible aftaleformer i den nationale lovgivning og sikre, at de, der arbejder under de nye fleksible aftaler, nyder godt af en passende sikkerhed og en høj erhvervsmæssig status, der er forenelig med erhvervslivets behov og arbejdstagernes ønsker
- bestræbe sig på at sikre en bedre anvendelse på arbejdspladsen af den nuværende arbejdsmiljølovgivning ved at øge og styrke håndhævelsen af den, ved at yde vejledning for at hjælpe virksomhederne, navnlig små og mellemstore virksomheder, med at overholde gældende lovgivning, ved at forbedre uddannelsen på arbejdsmiljøområdet og ved at fremme foranstaltninger til mindskelse af erhvervsulykker og -sygdomme i de sektorer, der traditionelt er højrisikosektorer.

Støtte til at øge virksomhedernes tilpasningsevne inden or rammerne a livslang uddannelse

For at forny kvalifikationerne i virksomhederne som et nøgleelement i forbindelse med livslang uddannelse:

15. Opfordres arbejdsmarkedets parter på alle relevante niveauer til i givet fald at indgå aftaler om livslang uddannelse for at forbedre tilpasningsevnen og lette innovationen, navnlig inden for informations- og kommunikationsteknologier. I den forbindelse bør betingelserne for at give hver arbejdstager mulighed for senest i 2003 at opnå informationssamfundalfabetisme fastsættes.

IV. Styrkelse af ligestillingspolitikken

Anvendelse af en strategi som tager hensyn til ligestillingsaspektet

For at skabe en situation med ligestilling og øget erhvervsfrekvens blandt kvinder i overensstemmelse med konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Lissabon bør medlemsstaternes ligestillingspolitikker styrkes og omfatte alle relevante forhold, der påvirker kvinders beslutning om at tage arbejde.

Kvinder har stadig særlige problemer med at få adgang til beskæftigelse, med at gøre karriere, med lønnen og med at forene arbejde og familieliv. Det er derfor bl.a. vigtigt:

- at sikre, at kvinderne kan nyde godt af aktive arbejdsmarkedspolitikker i forhold til den andel, de udgør af de arbejdsløse
- at være særlig opmærksom på virkningerne af kønsaspektet i skatteordninger og sociale ordninger; skattesystemer og sociale systemer, der påvirker kvindernes deltagelse på arbejdsmarkedet negativt, bør ændres.
- at lægge særlig vægt på at sikre gennemførelsen af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi
- at være særlig opmærksom på hindringer for kvinders etablering af nye virksomheder eller for at nedsætte sig som selvstændige
- at sikre, at kvinder er i stand til positivt at nyde godt af fleksible former for arbejdstilrettelæggelse på frivillig basis, og uden at jobkvaliteten mindskes
- at tilvejebringe forudsætninger for en forbedring af kvinders adgang til livslang uddannelse, især IT-uddannelse.

16. Medlemsstaterne vil derfor vedtage en strategi, som tager hensyn til ligestillingsaspektet, når de gennemfører retningslinjerne på tværs af alle fire søjler, ved:
    - at udvikle og styrke høringsordningerne med ligestillingsorganer
    - at anvende procedurer for vurdering af virkningerne for kvinder og mænd af hver retningslinje
    - at udvikle indikatorer for at måle fremskridtene i forbindelse med hver retningslinje for så vidt angår ligestilling.

For meningsfuldt at kunne vurdere fremskridt i denne politik bliver medlemsstaterne nødt til at sørge for de nødvendige dataindsamlingssystemer og -procedurer samt en kønsbaseret opdeling af beskæftigelsesstatistikkerne.

Bekæmpelse af uligheder mellem mænd og kvinder

Medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter bør være opmærksomme på uligevægt i kvinders eller mænds repræsentation i bestemte økonomiske sektorer og inden for bestemte erhverv samt forbedring af kvinders karrieremuligheder.

17. Medlemsstaterne vil, i givet fald i samarbejde med arbejdsmarkedets parter:

- styrke indsatsen for at mindske forskellen i arbejdsløshedsprocenten for henholdsvis kvinder og mænd ved aktivt at støtte øget beskæftigelse blandt kvinder og vil overveje at fastsætte nationale mål i overensstemmelse med de mål, der er fastlagt i konklusionerne fra Det Europæiske Råd i Lissabon
- gøre en indsats for at sikre en afbalanceret repræsentation af kvinder og mænd i alle sektorer og erhverv
- iværksætte positive foranstaltninger for at fremme lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi og mindske lønforskellene mellem kvinder og mænd. Det er nødvendigt at tage fat på problemet med lønforskelle mellem kvinder og mænd i den offentlige og den private sektor, og virkningerne af strategier til bekæmpelse af lønforskelle mellem kvinder og mænd bør indkredses og vurderes
- overveje i højere grad at træffe en række foranstaltninger for at forbedre kvindernes situation og dermed mindske ulighederne mellem kvinder og mænd.

Forening af arbejde og familieliv

Strategier vedrørende afbrydelser i karrieren, forældreorlov og deltidsarbejde samt fleksible arbejdsordninger, der er af interesse for både arbejdsgivere og arbejdstagere, er af særlig betydning for kvinder og mænd. Gennemførelsen af de forskellige direktiver og aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på dette område bør fremskyndes og regelmæssigt overvåges. Der skal være passende pasningsmuligheder af god kvalitet for børn og andre pasningskrævende personer for at støtte kvinders og mænds adgang til og fortsatte deltagelse på arbejdsmarkedet. Det er i den forbindelse vigtigt med en ligelig fordeling af de familiemæssige forpligtelser. De personer, der vender tilbage til arbejdsmarkedet efter en fraværsperiode, har måske forældede kvalifikationer og har vanskeligt ved at få adgang til uddannelse. Det skal gøres lettere at reintegrere kvinder og mænd på arbejdsmarkedet efter en fraværsperiode. or at øge ligestillingen:

18. Vil medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter:

- udforme, gennemføre og fremme familievenlige politikker, herunder pasningsmuligheder, der er af høj kvalitet, økonomisk overkommelige og tilgængelige, for børn og andre pasningskrævende personer, samt forældreorlovsordninger og andre orlovsordninger
- overveje at fastsætte et nationalt mål i overensstemmelse med deres nationale situation for at forbedre adgangen til pasningsordninger for børn og andre med pasningsbehov
- være særlig opmærksomme på kvinder og mænd, der igen ønsker at tage lønnet beskæftigelse efter et fravær, og med henblik herpå undersøge, hvordan hindringer for en sådan tilbagevenden gradvis kan ryddes af vejen.

Bilag C-2.

Omsætningstabel mellem retningslinierne 2001 og tidligere år.

Emne/Tekst	2001	2000	Bemærkninger
• Generelle målsætninger	A-E	-	Nye
• Forebyggelse af langtidsledighed	1	1 + 2	Deadline for implementering: 2002. Større fokus på modernisering af AF
• Understøttelses- skatte- og uddannelsessystemet.	2	3 + 4,1. indikator	
• Aktiv alderdom	3	4, 2. indikator	
• Kvalifikationer og livslang læring	4 + 5	7 + 8	Gamle retningslinier 5 og 6 absorberet af ny retningslinie 15 og generelle målsætning B.
• Bekæmpelse af flaskehalsproblemer	6	-	Ny
• Bekæmpelse af forskelsbehandling og fremme af social integration	7	9	Nyt element: bekæmpelse af diskrimination
• Start og drift af egen virksomhed	8 + 9	10 + 11	Nyt element: forebyggelse af sort arbejde.
• Servicesektoren	10	13	
• Regional og lokal indsats	11	12	
• Skattereform	12	14	Udvidet med en fokus på uddannelse.
• Modernisering af arbejdets tilrettelæggelse	13 + 14	15 - 17	Nye elementer: arbejdets kvalitet og arbejdsmiljø
• Virksomhedernes tilpasningsevne og livslang læring	15	ingen tilsvarende	Målsætning for 2003: informationssamfundsalfabetisme
• Ligestillingsstrategi	16	18	
• Bekæmpelse af uligheder mellem mænd og kvinder	17	19	Nationale målsætninger
• Forening af familie- og arbejdsliv	18	20 + 21	Nationale målsætninger vedr. adgangen til pasningsordninger.

Bilag D. Arbejdsmarkedets parters bidrag til Den Nationale Handlingsplan for beskæftigelse, NAP 2001

Bilag D-1 Bidrag til NAP 2001 fra parterne på det private arbejdsmarked (Landsorganisationen i Danmark, Dansk Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisaton og Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger)

Indledning

Med indgåelsen af 4-årige overenskomstaftaler på DA-LO området i marts 2000 er der ikke nye elementer at tilføje i 2001 inden for områderne modernisering af arbejdets tilrettelæggelse og familievenlige politikker. Der henvises til NAP 2000 for en beskrivelse af parternes initiativer herom.

På det øvrige private arbejdsmarked har der været overenskomstforhandlinger i 2001. Der redegøres nedenfor for de relevante resultater vedrørende SALA's område.

Herudover vil bidraget fra parterne være koncentreret om de nye horisontale retningslinier fra 2001, jf. Kommissionens notat om strukturen i NAP 2001 med hovedvægten på livslang læring og partnerskabsaftaler.

Overenskomstforhandlingerne 2001

På SALA-området er således indført en mere moderne tilrettelæggelse af arbejdet og øget familievenlighed gennem overenskomstændringer, der

- udvider adgangen til deltid ved afskaffelse af det maksimale ugentlige antal arbejdstimer på deltid og nedsættelse af det minimale antal timer til 15
- smidiggør fordelingen af de fuldtidsansattes arbejdstid på ugens fem arbejdsdage ved nedsættelse af det minimale antal arbejdstimer på en dag til fire
- udvider adgangen til forskudt tid
- gør adgangen til skifteholdsarbejde lettere ved integrering af holddriftsreglerne i de enkelte overenskomster
- giver flere fridage og lukkedage
- forbedrer betalingen under barsel, sygdom og barns 1. sygedag

Endvidere tilgodeser overenskomsterne den livslange læring ved at forbedre betalingen under fravær til uddannelse.

Der er 33 overenskomster på SALA-området. Indholdet varierer, og enkelte overenskomster mangler i skrivende stund resultat eller vedtagelse.

Livslang læring

Som kort omtalt i NAP 2000 blev der ved OK-2000 på LO/DA området i mange overenskomstområder aftalt præciseringer med henblik på at fremme virksomhedens kompetencer og medarbejdernes faglige kvalifikationer. En lang række virksomheder er i gang med at implementere og udmønte de nye bestemmelser og protokollater.

På et overenskomstområde er der enighed om, at ajourførte grundlæggende skolekundskaber er en vigtig forudsætning for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer i takt med den tekniske udvikling.

Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til, at den nødvendige almene kvalificering finder sted. Under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold kan medarbejderne opnå den fornødne frihed til deltagelse i efteruddannelse efter eget valg.

I en anden overenskomst anbefaler overenskomstparterne, at virksomheder og medarbejdere i fællesskab prioriterer en øget kompetenceudvikling, herunder efter- og videreuddannelsesindsats.

Overenskomstparterne har som målsætning, at der bør opstilles strategiske udviklingsmål for alle medarbejdere. Det anbefales fra overenskomstparterne, at der på den enkelte virksomhed foretages målrettet kompetenceudvikling, f.eks. gennem uddannelsesplanlægning for alle medarbejdere. Overenskomstparterne anbefaler, at der i forbindelse med målrettet kompetenceudvikling gennemføres mindst én årlig medarbejderudviklingssamtale.

I en tredje overenskomst er overenskomstparterne enige om, at medarbejderne har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhederne og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

Kompetenceudvikling aftales mellem virksomhed og medarbejder og kan omfatte intern/extern efter- og videreuddannelse samt lærling-på-jobbet, jobudvikling m.v.

Et 4. eksempel er, at organisationerne opfordrer til, at der arbejdes systematisk med såvel formel uddannelse som udvikling på arbejdspladsen. Heri indgår, at der skal gives medarbejderen en rimelig mulighed for at ajourføre sin uddannelse.

En systematisk planlægning understøtter arbejdet med at sikre en sammenhæng mellem uddannelsen og medarbejderens mulighed for at leve op til både nutidige og fremtidige jobkrav og derigennem til en forøgelse af kompetenceniveauet til gavn for produktiviteten og medarbejderudviklingen.

På hovedorganisationsniveau deltager LO, DA og LH på opfordring af topmødet i Lissabon i en forhandling på europæisk plan om adgang til livslang læring. Forhandlingerne er startet i slutningen af 2000 og forventes tidligst færdige i indeværende år. De europæiske arbejdsgivere, som er medlem af UNICE, har sammen udgivet en pjece om livslang læring med titlen "En uddannelsespolitik, der fremmer konkurrenceevne og beskæftigelse". Pjecen blev overleveret på topmødet i Lissabon.

Samtidig har 12 arbejdsgiverorganisationer i EU - herunder DA - indledt en analyse af 10 større virksomheder i hvert land med henblik på at få svar på, hvordan kompetenceudvikling og livslang læring forvaltes på virksomhederne. Projektet ledes af den franske arbejdsgiverorganisation MEDEF og er støttet af Kommissionen.

Desuden har DA og LO foreslået, at Kommissionens memorandum om livslang læring kommer til offentlig debat i Danmark, fordi det er vigtigt med en offentlig debat som forberedelse til et samfund i forandring. Hertil kommer, at parterne er repræsenteret i forskellige rådgivende organer på nationalt såvel som på regionalt niveau.

Partnerskaber og initiativer fra parterne

I løbet af 2000 har parterne på nationalt plan været stærkt involveret i spørgsmålet om integration af etniske minoriteter i samfundet og på arbejdsmarkedet. Parterne har således deltaget i et partsudvalg under Ministerudvalget om bedre integration, der i februar 2000 afgav en rapport "Bedre integration". Rapporten indeholder en samlet og langsigtet handlingsplan for integration af etniske minoriteter i det danske samfund.

DA har gennemført en større talmæssig og analytisk beskrivelse af problemer og muligheder, som indvandringen stiller det danske samfund overfor. Arbejdet er resulteret i en rapport "Integration og arbejdsmarkedet", der blev offentliggjort i januar 2001. Rapporten konkluderer bl.a., at indvandringen kan være et delbidrag til at vende et fald i den danske arbejdsstyrke som følge af den demografiske udvikling og en øget tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet. Det forudsætter dog en styrket dansk integrationsindsats, der bibringer de nye danskere faglige og sproglige kompetencer til at begå sig på det danske arbejdsmarked.

Ledernes Hovedorganisation (LH) har udarbejdet en rapport om integration, der sætter fokus på de ledelsesmæssige udfordringer ved tværkulturel ledelse og giver bud på, hvilke tiltag virksomhederne kan sætte i gang for at fremme integration på arbejdspladsen.

Ved overenskomstforhandlingerne 2000 tilkendegav parterne at ville iværksætte et overvågnings- og udredningsarbejde om ligebehandling og ikke-diskrimination. Arbejdet både for så vidt angår ligebehandling og ikke-diskrimination er imidlertid sat i bero, på baggrund af, at regeringen i marts måned 2001 har fremsat et lovforslag om gennemsigtighed i løndannelsen.

Praktikpladser

DA, LO og regeringen har som nævnt i NAP 2000 aftalt fælles handlingsplan for at fremskaffe praktikpladser af høj kvalitet, der kan matche de forskellige beskæftigelsesområders behov for faglært arbejdskraft og de unges behov for uddannelsespladser.

Målet er at nå op på 36.000 ordinære uddannelsesaftaler i 2004. I 1999 blev der indgået knapt 31.000 uddannelsesaftaler og i 2000 32.000 aftaler. Hertil kommer et fælles mål om samtidig at halvere frafaldet af praktikpladser.

Desuden er der i regi af Erhvervsuddannelsesrådet, hvor parterne er repræsenteret, igangsat analyser, som skal belyse anvendelsen af skolepraktik og mismatchproblemer på praktikpladsområdet.

Arbejdsmarkedets organisationer har iværksat kampagner, der skal medvirke til flere uddannelsesaftaler. Det gælder f.eks. nye pjecer, praktikpladsformidling på internettet, "gå-hjem møder", formidling af "best practice" og øget kontakt mellem aktørerne.

Socialfonden

Socialfondens mål 3 indeholder i Danmark en prioritet om kompetenceudvikling for beskæftigede. Parterne er repræsenteret i det overvågningsudvalg, der fastlægger de nærmere retningslinjer og i projektgodkendelsesudvalget, som afgør projektstøtte.

Handlingsplan på det sociale område

Med virkning fra 2001 skal medlemslandene udarbejde en national handlingsplan på det sociale område. Involveringen af arbejdsmarkedets parter i udarbejdelsen af NAPincl. varetages af det rådgivende organ for den arbejdsmarkedsrettede social politik – Det sociale Råd, hvor bl.a. arbejdsmarkedets parter er repræsenteret. Parterne lægger vægt på et tæt samspil mellem arbejdsmarkeds- og socialpolitikken, herunder at have fokus på den samme overordnede målsætning, nemlig beskæftigelse på arbejdsmarkedet.

Bilag 1

Overvågning/ indikatorer

Tabel 1. Varierende ugentlig arbejdstid på DA/LO-området

Rerefenceperiode for gns. 37 timer pr. uge	Før OK 2000	Efter OK 2000
	andel ansatte i pct.	
Ingen adgang	7	5
3-4 uger	6	2
2½-3½ måned	18	16
6 måneder	9	10
10 måneder	4	0
12 måneder	56	67

Anm: Baseret på overenskomster for næsten 90 pct. af DA/LO-området
Kilde DA

Tabel 2. Adgang til deltid på DA/LO-området

	Før OK 2000	Efter OK 2000
	andel ansatte i pct.	
Fri adgang	44	51
Kun adgang for nyansatte m.v.	38	39
Ingen adgang	18	10
I alt	100	100

Anm: Baseret på overenskomster for næsten 90 pct. af DA/LO-området. I gruppen "ingen adgang" kan der være mulighed for deltid for særlige virksomhedstyper.
Kilde DA

Bilag D-2 Bidrag til NAP 2001 fra parterne på det offentlige arbejdsmarkedet (Kommuners Landsforening, Amtsrådsforeningen, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation og Landsorganisationen i Danmark)

Parterne på det største offentlige arbejdsmarked det kommunale og amtskommunale arbejdsmarked (herefter benævnt parterne) er enige om, at lønstigningstakten under hensyntagen til lønstigningstakten i udlandet, bør udvikle sig således, at den positive udvikling i realløn og beskæftigelse fastholdes og uden at den økonomiske stabilitet sættes over styr.

Det er parternes opfattelse at nedbringelse af ledigheden fortsat bør have et højt ambitionsniveau sålede, således at Danmark fremstår som foregangsland når det gælder at sikre fuld beskæftigelse.

Parterne medvirker i prioriteringen og udformningen af uddannelses- og arbejdsmarkedspolitikken på såvel centralt som regionalt plan. Arbejdsmarkedets parter er således direkte involveret i såvel den konkrete fastlæggelse af mål for som implementering af målsætningerne i beskæftigelsesretningslinjerne.

Endvidere bidrager arbejdsmarkedets parter til at understøtte beskæftigelsespolitikken gennem de overenskomstaftaler parterne indgår. Aftaler der dækker de beskæftigede på det største offentlig arbejdsmarked.

Danmarks beskæftigelsespolitik bør i større udstrækning hvile på bidrag fra arbejdsmarkedets parter, da beskæftigelse netop skabes i samspillet mellem arbejdsgivere og ansatte.

Afsnit om den overordnede beskæftigelsesstrategi

Arbejdsmarkedets parter på det største offentlige område mener, at afsnittet i årsrapport 2001 bør bygge på realistiske tal, og at de fremdragne forudsætninger holdes på et sandsynligt niveau.

Endelig bør arbejdsløshedsprocentangivelser opgives i en international publikation efter EU-standarden (ILO-metode). Skal den nationale arbejdsløshedsprocenter refereres, skal de altid følges af det tilsvarende tal efter EU-standarden.

Søjle 1. beskæftigelsesevnen, 1. retningslinie
Bekæmpelse af ungdoms- og langtidsledige.

Arbejdsmarkedets parter på det største offentlige område har gennem deres aftaler om et rummeligt arbejdsmarked bidraget væsentlig til muligheden for at fastholde medarbejdere, og til at ledige kan blive selv forsørgende. Der sker en videreførelse af udviklings- og omstillingsaktiviteter for gruppen, og af arbejdet med integration af personer med nedsat erhvervsevne på arbejdsmarkedet.

Det er parternes opfattelse, at en samlet indsats fra alle aktørerne på arbejdsmarkedet er nødvendig, hvis der skal tages hånd om de svagere ledige. Dette kræver et øget samspil mellem aktørerne.

Søjle 1. beskæftigelsesevnen, 3. retningslinie
Udvikling af en politik for aktiv alderdom

Parterne på det kommunale og amtslige arbejdsmarked har indgået en rammeaftale om senior politik, en henstilling til amterne og kommunerne når der lokalt indgås aftale om oprettelse af supplerende pensionsordning for tjenestemænd og endelig et fælles inspirationskatalog. Ordningerne har gjort det kommunale og amtslige arbejdsmarked til et af de arbejdsmarkedsområder i Danmark hvor der i størst omfang leves op til retningslinierne i EU beskæftigelsesretningslinierne.

Parterne på det kommunale og amtslige arbejdsmarked har igangsat et projekt "Senior med nyt ansvar" med det formål at afdække hvad der kan få ældre medarbejdere på det kommunale arbejdsmarked til at blive længere i beskæftigelse.

Parterne i de regionale arbejdsmarkedsråd har som en af målsætningerne for den regionale arbejdsmarkeds indsats arbejdet aktiv for oprettelsen af servicejob.

Søjle 1. beskæftigelsesevnen, 5. retningslinie
Udvikling af evner til det nye arbejdsmarked i et livslang læring perspektiv.

De kommunale parter er enige om vigtigheden af skolernes adgang til Internettet og til multimediefaciliteter og vigtigheden af, at lærerne har erhvervet sig den nødvendige viden i at anvende disse teknologier.

Søjle 1. beskæftigelsesevnen, 6. retningslinie
Aktiv politik for jobformidling og bekæmpelse af flaskehalse.

Parterne er enige om at arbejde for, at der bl.a. via de regionale arbejdsmarkedsråd sker en forbedring af overvågningen af det kommunale og amtslige arbejdsmarked med henblik på at få en reel afdækning af eventuelle flaskehals problemer på det kommunale arbejdsmarked.

Søjle 1. beskæftigelsesevnen, 7. retningslinie
Bekæmpelse af diskriminering og fremme af social indslusning via beskæftigelse.
Amtsrådsforeningen iværksætter i samarbejde med KTO et projekt med fokus på etnisk ligestilling på det amtskommunale arbejdsmarked.

Det er projektets formål at opnå viden om, hvilke barrierer der eventuelt gør sig gældende i relation til udbredelse af etnisk ligestilling på de amtskommunale arbejdspladser. Projektet indeholder

blandt andet en kortlæggende undersøgelse af, inden for hvilke sektorer etniske minoriteter i dag er ansat på amtslige arbejdspladser.

Landsarbejdsrådet har udarbejdet et inspirationskatalog for integration af etniske minoriteter. Hensigten med kataloget er at give eksempler på succesrige projekter, der foregår med henblik på at fremme etniske minoriteters muligheder på arbejdsmarkedet samt bidrage til erfaringsudveksling blandt de arbejdmarkedspolitiske aktører.

På det kommunale område er der indgået aftale mellem KL og regeringen om udvikling af et mere rummeligt arbejdsmarked. I aftalen opfordres kommunerne til at anvende lokale beskæftigelses handlingsplaner. Opfordringen udtrykker et stærkt ønske om, at der skabes lokale rammer for en fælles indsats for at flest mulige kan bevare tilknytningen til og finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

Udviklingen af et mere rummeligt arbejdsmarked kan ikke løftes af den offentlige sektor alene, men forudsætter aktivt med spil fra det private arbejdsmarked. Sociale klausuler i forbindelse med udlicitering af opgaver kan være et værdifuldt bidrag i denne indsats.

Regeringen og KL har iværksat en kampagne for at fremme anvendelsen af social klausuler i forbindelse med køb af varer og tjenesteydelser og aftaler om udlicitering. I den forbindelse er der blevet oprettet en hjemmeside, der blandt andet indeholder hjælp til offentlige institutioner, der ønsker at anvende sociale klausuler. Amtsrådsforeningen opfordrer i sin økonomiaftale for 2001 amterne til at anvende sociale klausuler.

Parterne har allerede i de kollektive aftaler indarbejdet såkaldte sociale kapitler, hvorefter parterne har åbnet mulighed for at beskæftige ansatte med nedsat arbejdsevne.

Søjle 2. udvikling af iværksætterkultur, 11. retningslinie
Lokale tiltag for beskæftigelsen.

Det er parternes opfattelse, at oprettelsen af beskæftigelses handlingsplaner og sociale partnerskaber vil styrke udviklingen af beskæftigelsen. De lokale og regionale parter har opfordret til og udvikler fortsat dette arbejde.

Søjle 3. fremme af de ansattes og virksomhedernes tilpasningsevne, 13. retningslinie
Modernisering af arbejdsorganisationen.

Parterne på det amtslige arbejdsmarked har iværksat et projekt om modernisering af arbejdsgange og – metoder i sundhedssektoren. ”Samarbejde om udvikling på sygehusene” (SUS) har et budget på 6 mio. kroner.

Gennem forskellige aktiviteter sætter samarbejdet fokus på nye måder at lave kompetence-, medarbejder- og organisationsudvikling på. Projektets metoder er at iværksætte forsøgsprojekter, der afprøver fleksible arbejdsformer på tværs af traditionelle faggrupper. Desuden fungerer projektet som vidensdatabase omkring personalepolitiske temaer som arbejdsmiljø, kompetence udvikling og samarbejde på sundhedsområdet.

Parterne på det største offentlige arbejdsmarked har indgået aftaler m.h.p. Modernisering og en fleksibilisering af arbejdets tilrettelæggelse.
Der er givet mulighed for, at man på lokalt plan kan ændre og tilpasse arbejdstidsreglerne til lokale forhold.

De nye decentrale aftaler skal bl.a. sikre, at lokale arbejdsmiljøregler indgår i arbejdstilrettelæggelsen, og at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem produktion, de ansattes arbejdsliv og familieliv.

Det er mellem parterne aftalt, at aftalen om arbejdstid skal evalueres i 2003.

Arbejdsmarkeds parter på det offentlige område har endvidere aftaleimplementeret rådets direktiv 97/81 om deltidsarbejde og dermed vist vejen for, at Danmark kan aftale implementere dette direktiv. Hermed er der skabt er en ret til at lade sig ansætte på deltid på samtlige områder på det kommunale arbejdsmarked.

Søjle 3. fremme af de ansattes og virksomhedernes tilpasningsevne, 15. retningslinie
Fornyelse af kvalifikationer i virksomhederne som et nøgleelement i forbindelse med livslang uddannelse.

For at sikre en kontinuerlig læringsproces og en tilpasning af arbejdsstyrken på de offentlige arbejdspladser til de behov, der kendetegner det moderne arbejdsmarked, er der i indeværende overenskomstperiode afsat 16,9 mio. kroner årligt til iværksættelse af initiativer, der styrker indsatsen med kompetenceudvikling og efteruddannelse.

Der er mellem parterne på det kommunale og amtslige arbejdsmarked indgået en rammeaftale om efteruddannelse og kompetenceudvikling. Aftalen har til formål, at amter og kommuner drøfter efteruddannelse og kompetenceudvikling på både overordnet politisk niveau og institutionsniveau.

Parterne har igangsat en evaluering af rammeaftalen med henblik på, at resultaterne herfra og de øvrige erfaringer med aftalen kan indgå ved overenskomstforhandlingerne i 2002.

Parterne på det kommunale og amtslige arbejdsmarked har med deres rammeaftale om tele- og hjemmearbejde bidraget konstruktivt til udfyldning af denne retningslinie jævnfør de uddybende kommentarer i rådets beslutning.

Parterne på det kommunale og amtslige arbejdsmarked har desuden etableret et personalepolitisk forum med henblik på i fællesskab at udvikle principperne for en øget efteruddannelsesindsats på det kommunale område.

Parterne på det største offentlig arbejdsmarked har gennem deres aftaler om omstilling, udvikling, kompetenceudvikling, samt øvrige efter- og videreuddannelser givet mulighed herfor. Der er sat ganske betydelige midler af til udvikling af området. Aftalen og den gennemførelse viser at det kommunale arbejdsmarked bidrager væsentligt på dette felt.

Søjle 4. fremme af lige muligheder for mænd og kvinder, 17. retningslinie
Bekæmpelse af uligheder mellem mænd og kvinder.

Parterne på det kommunale og amtskommunale arbejdsmarked har iværksat et projekt, som har til formål at udarbejde vejledningsmateriale om, hvordan man kan formulere og implementere lønpolitikker, der hverken direkte eller indirekte har køn som baggrundsfaktor, og som ikke får en "kønsskæv" virkning. Projektet fokuserer især på, hvordan implementeringen af det nye lønsystem kan gennemføres, uden at det medfører uhensigtsmæssigheder for så vidt angår ligelønsaspektet.

Projektet udgør derigennem netop et bidrag til at realisere EU's mainstreamingsstrategi, idet et ønske og en politik om ligestilling indarbejdes i den eksisterende og generelle løndannelses proces. Projektet kan desuden ses som et kommunalt og amtsligt bidrag til den aktuelle nationale indsats mod løngabet.

Parterne udgiver hvert år en selvstændig ligestillings statistik med specielt henblik på belysning af eventuelle lønforskelle mellem samtlige kvinder og mænd ansat i danske amter og kommuner. Der arbejdes i øjeblikket på at modernisere lønstatistikken, så den er tilpasset mulighederne og elementerne i det nye lønsystem. Statistikken indeholder en detaljeret opgørelse over antallet af ansatte i forskellige stillingskategorier og lønniveauer fordelt på køn.

Søjle 4. fremme af lige muligheder for mænd og kvinder, 18. retningslinie
Forening af arbejde og familieliv.

En meget stor del af landets 275 kommuner har en formel pasningsgaranti. Dette er en afgørende forudsætning for, at erhvervsfrekvensen for kvinder i Danmark hører til blandt Europas højeste. Danmark bliver på den måde førende i Europa med den højeste erhvervsfrekvens for den arbejdende befolkning.

Mellem Socialministeriet, KL og BUPL er der igangsat et udviklingsarbejde med henblik på at sikre den pædagogiske kvalitet i daginstitutionerne samtidig med forøgelsen af antallet af pladser.

Bilag D-3 Bemærkninger fra parterne på den finansielle sektors arbejdsmarked

Søjle 3. retninglinie 15 (livslang læring)
På det finansielle område, der omfatter ca. 50.000 ansatte i pengeinstitutter og realkreditinstitutioner skal der drøftes og aftales uddannelsesplan for hver enkelt medarbejder. Medarbejdere med en erhvervsuddannelse eller Voksen Videre Uddannelse har ret til relevant efter-og videreuddannelse på samme eller nærmest højere uddannelsesniveau op til og med niveauet for Diplomuddannelsen. Medarbejdere, der ikke har en uddannelse på niveau med en erhvervsgrunduddannelse, skal have mulighed for et grundlæggende voksenuddannelsesforløb.

Bilag D-4 Bemærkninger fra Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU).

Centralorganisationernes Fællesudvalgs (CFU's) udtalelse på baggrund af Finansministeriets, Personalestyrelsens bidrag til NAP 2001

Søjle 1. Forbedring af evnen til integration på arbejdsmarkedet

CFU vil gerne understrege, at initiativerne vedrørende A) Det rummelige arbejdsmarked (socialt kapitel), B) Integration af etniske minoriteter på statens arbejdspladser og C) Livslang læring / kompetenceudvikling alle baserer sig på aftaler mellem Finansministeriet og de statslige centralorganisationer / CFU.

Vi finder desuden, at der – i europæisk sammenhæng – er grund til at fremhæve parternes fælles opfølgning og evaluering af de indgåede aftaler.

Hvad angår A) Det rummelige arbejdsmarked (socialt kapitel), vil CFU gerne understrege nødvendigheden af at styrke den lokale indsats for etablering af job på særlige vilkår, med henblik på at nå målet for ansættelser inden for de eksisterende arbejdsmarkedspolitiske ordninger og det sociale kapitel, herunder behovet for en øget informations- og vejledningsindsats i forhold til ledelse og tillidsrepræsentanter på de statslige arbejdspladser. Vi vil også gerne fremhæve behovet for støtte til lokale faglige afdelinger til at gå i tættere dialog med AF og kommunerne.

Hvad angår C) Livslang læring / kompetenceudvikling, vil CFU gerne fremhæve den fælles vejledning vedrørende aftalen om systematisk kompetenceudvikling, og partssamarbejdet inden for rammerne af Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling (SCKK), Efteruddannelsesudvalget for Længerevarende Uddannede (ELU) og Efteruddannelsesudvalget for Handel, Administration, Kommunikation og Ledelse (HAKL).

SCKK baserer sig på en aftale mellem de statslige parter, og danner ramme om Finansministeriets og CFU's fælles aktiviteter vedrørende kompetenceudvikling og kvalitet. Det er centerets formål at fremme og profilere kompetence- og kvalitetsudvikling i staten, at koordinere og skabe synergi mellem eksisterende aktiviteter, at skabe et sammenhængende fagligt miljø, at rådgive ledelse og grupper af medarbejdere, og at sekretariatsbetjene en række fælles organer (herunder Priskomitéen for Kvalitetsprisen for den Offentlige Sektor, Udviklings- og Omstillingsfonden, ELU og det statslige underudvalg under HAKL). SCKK er p.t. i gang med en undersøgelse vedrørende strategisk og systematisk kompetenceudvikling på de statslige arbejdspladser. Undersøgelsen skal ses som del af opfølgningen på OK99, og sætter fokus på ledelsens, tillidsrepræsentanternes og medarbejdernes oplevelse og prioritering af arbejdet med kompetenceudvikling på egen arbejdsplads.

ELU er nedsat af de statslige parter for at styrke muligheden for løbende efteruddannelse, og giver projektstøtte til udvikling af efteruddannelsestilbud til medarbejdere med uddannelse over erhvervsuddannelsesniveau. ELU er p.t. i gang med en undersøgelse af læring og læringsmiljøer på arbejdspladsen.

Sideløbende hermed indgår parterne på det statslige område i arbejdet med udvikling af uddannelser inden for AMU for medarbejdere med uddannelse til og med erhvervsuddannelsesniveau inden for rammerne af HAKL.

Søjle 3. Fremme af de ansattes og virksomhedernes tilpasningsevne

Hvad angår tilpasningsvene generelt, vil CFU gerne fremhæve den statslige aftale vedrørende fleksibel arbejdstid som blev indgået i forbindelse med OK99, og som både tager sigte på at imødekomme ledelsens behov for fleksibilitet for så vidt angår arbejdets tilrettelæggelse, og medarbejdernes behov for fleksibilitet med henblik på en bedre forening af arbejds- og familielivet.

Hvad angår punkt E) Ledelse, vil vi gerne fremhæve parternes fælles projekt vedrørende ledelsesudvikling inden for rammerne af SCKK, understrege sammenhængen mellem medarbejdernes kompetenceudvikling, nye former for arbejdsorganisering og ledelsesudvikling i videnssamfundet, og konkretisere hvad der skal forstås ved lederudvikling, nemlig den nye lederrolle i videnssamfundet med vægt på tutorrollen og strategisk ledelse.